

# Faire des affaires au Québec

Août 2024





## Table des matières

<b>Introduction</b>	6
<b>Législation en matière de langue</b>	7
I. La langue du commerce et des affaires	7
a) Service et prestation de renseignements aux clients	7
b) Contrats	7
c) Publicité commerciale	8
d) Publications commerciales	10
e) Sites Web, médias sociaux, publicité en ligne et commerce électronique	10
f) Inscriptions sur les produits	11
g) Noms d'entreprises	11
II. Langue du travail	12
a) Principes généraux	12
b) Documentation et communications écrites	12
c) Exigence de la connaissance d'une autre langue que le français	12
d) Harcèlement	13
III. Francisation des entreprises	13
a) Comité et programme de francisation	13
b) Exceptions permettant l'utilisation d'une autre langue	14
c) Technologies de l'information et de communication	16
IV. Conséquences en cas de non-respect de la Charte	16
<b>Droit du travail et de l'emploi</b>	18
I. Introduction	18
II. Le contrat d'emploi et les normes du travail (employés non syndiqués)	18
a) La nature de la relation d'emploi	18
b) La durée du contrat d'emploi	18
c) Le contenu du contrat d'emploi et des normes du travail	18
d) La résiliation du contrat de travail	23
e) Les avantages au cours de la période de préavis	24
f) Le licenciement collectif	24
g) Les recours en vertu de la LNT	25
h) Le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel	26
III. Code du travail (salariés syndiqués)	27
a) Les pouvoirs du Tribunal	27
b) Décision	28
c) Examen	28
d) Marche à suivre	28
e) Membres	28
IV. Vente d'une entreprise et droits et obligations de l'ayant cause	29
V. Discrimination	31

VI. Le régime de santé et de sécurité du travail du Québec	32
a) Santé et sécurité du travail	32
b) Réparation des travailleuses et des travailleurs	33
VII. Prestations d'assurance-emploi	34
a) Au fédéral	34
b) Au provincial – prestations de maternité et prestations parentales	35
VIII. Le Régime de rentes du Québec	36
IX. Développement de la formation de la main-d'œuvre	36
X. <i>Loi sur l'équité salariale</i>	37
XI. <i>Loi concernant la lutte contre le tabagisme</i>	37
a) Fumoirs fermés et zones fumeurs	37
b) Tolérance zéro	38
c) Normes	38
d) Inspection	38
e) Violations de la Loi sur le tabac	38
<b>Fiscalité</b>	<b>39</b>
I. Imposition d'une succursale au Québec	39
II. Imposition d'une filiale au Québec	39
a) Règles de « capitalisation restreinte » et déductibilité de l'intérêt	40
b) Retenue d'impôt pour services rendus au Québec	40
III. Prix de transfert	40
IV. Questions d'ordre administratif de l'impôt sur le revenu	41
V. Taxe sur le capital	41
VI. Taxe de vente du Québec (TVQ)	41
a) Généralités	41
b) Système d'inscription pour les non-résidents qui vendent au Québec	42
VII. Charges sociales	43
VIII. Stimulants fiscaux au Québec	45
a) Crédit d'impôt pour investissement et innovation	45
b) Encouragements fiscaux pour la recherche scientifique et le développement expérimental (RS&DE)	45
c) Déduction incitative pour la commercialisation des innovations au Québec	47
d) Crédit d'impôt Capital synergie	47
e) Crédit d'impôt pour services d'adaptation technologique	47
f) Crédit d'impôt remboursable pour le développement des affaires électroniques	47
g) Crédit d'impôt remboursable pour la production de titres multimédias	48
h) Crédit d'impôt remboursable pour la production cinématographique ou télévisuelle québécoise	48

i) Crédit d'impôt remboursable pour services de production cinématographique	48
j) Crédit d'impôt remboursable pour la construction ou la transformation de navires	49
k) Crédit d'impôt remboursable pour les centres financiers internationaux (CFI)	49
l) Crédit d'impôt remboursable relatif aux nouvelles sociétés de services financiers)	50
m) Congé fiscal pour grands projets d'investissement (CFGPI)	50
n) Crédit d'impôt remboursable relatif aux ressources naturelles	50
IX. Régime d'impôt minier du Québec	50
X. Autres incidences fiscales	50
a) Divulgence d'un contrat de prête-nom	50
b) Information sur la planification fiscale agressive	51
XI. Différends fiscaux	52
<b>Droit des sociétés</b>	53
I. L'entreprise individuelle	53
II. La société de personnes	53
a) La société en nom collectif	54
b) La société en commandite	55
c) La société en participation	56
III. La société par actions	56
<b>Les lois sur la protection de la vie privée</b>	59
I. Lois et règlements provinciaux	59
a) Le Code civil	59
b) La Loi québécoise sur les renseignements personnels	60
c) Le <i>Règlement sur l'anonymisation des renseignements personnels</i>	62
II. Lois et règlements fédéraux	63
a) La LPRPDE	63
b) Le projet de loi C-27	64
c) La <i>Loi canadienne anti-pourriel</i> (LCAP)	65
<b>Loi sur la protection du consommateur</b>	67
<b>Personnes-ressources</b>	70



## Introduction

Au Canada, les compétences exécutives et législatives sont réparties entre le palier fédéral et le palier provincial. La compétence législative en ce qui a trait à la propriété et aux droits civils, à la santé, à l'éducation et au commerce intraprovincial relève de chacune des dix provinces, y compris le Québec. Quant aux domaines de compétence fédérale, ils comprennent le commerce interprovincial, la monnaie, les activités bancaires, le droit criminel, la propriété intellectuelle, les questions de faillite et d'insolvabilité et la défense nationale.

Contrairement aux autres provinces canadiennes, le système juridique québécois est fondé sur la tradition de droit civil, et non sur la common law. La province a également adopté le *Code civil du Québec (Code civil)*, qui régit la propriété et les droits civils. Compte tenu du large éventail de sujets réglementés par le Code civil, nous ne lui avons pas consacré un chapitre précis, mais y avons renvoyé chaque fois que ses dispositions ont une incidence sur la question traitée dans les chapitres qui suivent.



## Législation en matière de langue

Au Québec, la plupart des gens s'expriment d'abord en français. Le gouvernement provincial a ainsi adopté une loi qui vise à garantir que la population québécoise puisse travailler et faire des affaires en français.

De manière générale, depuis 1977, la *Charte de la langue française*<sup>1</sup> (**Charte**) reconnaît que le français est la langue officielle dans la province de Québec et énonce que toute personne a le droit que communiquent en français avec elle l'Administration, les services de santé, les entreprises d'utilité publique, les ordres professionnels, les associations de salariés et les entreprises exerçant leurs activités au Québec. Elle donne aussi naissance à l'Office québécois de la langue française (**OQLF**), chargé de définir et de conduire la politique québécoise en matière d'officialisation linguistique, de terminologie et de francisation de l'Administration et des entreprises. L'OQLF doit également veiller à la conformité avec la Charte, en plus d'évaluer la situation linguistique du Québec et d'en faire rapport au gouvernement au moins une fois aux cinq ans.

En 2022, le gouvernement provincial a engagé une importante réforme à la Charte en adoptant le projet de loi n° 96, *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français (projet de loi n° 96)*<sup>2</sup>. En 2024, il a apporté certaines modifications au *Règlement sur la langue du commerce et des affaires*, adopté en vertu de la Charte<sup>3</sup>.

### I. La langue du commerce et des affaires

#### a) Service et prestation de renseignements aux clients

Selon l'article 5 de la Charte, les consommateurs de biens ou de services ont le droit d'être informés et servis en français.

Toute entreprise qui offre des biens ou des services aux consommateurs doit respecter ce droit.

L'article 50.2 précise que l'entreprise qui offre à un public autre que des consommateurs des biens et des services doit l'informer et le servir en français. En vertu des articles 89 et 91, le français et une autre langue peuvent être utilisés ensemble pour informer et servir ces consommateurs. S'il s'agit d'un texte rédigé, la version française doit figurer d'une façon au moins aussi évidente que toute autre langue.

L'article 21.11 indique que les services rendus par une personne morale ou une entreprise à l'intention d'un organisme de l'Administration doivent être en français. De plus, si les services obtenus par l'organisme sont destinés au public, l'organisme doit requérir du prestataire de services qu'il se conforme aux dispositions de la Charte applicables à l'organisme lui-même<sup>4</sup>.

L'article 57 prévoit que les factures, les reçus, les quittances et les autres documents de même nature doivent être en français. En vertu des articles 89 et 91 de la Charte, ils peuvent être en français et dans une autre langue également, pourvu que la version française figure d'une façon au moins aussi évidente que toute autre langue et qu'elle soit accessible dans des conditions au moins aussi favorables que les autres versions.

#### b) Contrats

La Charte exige que certains contrats soient rédigés en français seulement; d'autres peuvent être rédigés en français et dans une autre langue et certains peuvent être rédigés dans une autre langue seulement.

<sup>1</sup> RLRQ c C-11, r 9.

<sup>2</sup> Si de nombreuses modifications à la Charte apportées par le projet de loi n° 96 sont déjà entrées en vigueur, certaines ne devraient pas prendre effet avant le 1<sup>er</sup> juin 2025, tandis que d'autres ont été suspendues jusqu'à ce que la Cour supérieure du Québec rende un jugement définitif.

<sup>3</sup> Certaines de ces modifications sont entrées en vigueur le 11 juillet 2024; les modifications restantes prendront effet le 1<sup>er</sup> juin 2025 parallèlement aux articles correspondants de la Charte modifiés par le projet de loi n° 96.

<sup>4</sup> RLRQ c C-11, art 21.11.

En vertu de l'article 21, tous les contrats (y compris ceux qui s'y rattachent en sous-traitance) conclus par l'Administration, c.-à-d. le gouvernement, les ministères et organismes gouvernementaux, les organismes scolaires et municipaux (les communautés métropolitaines, les sociétés de transport, les municipalités, les arrondissements municipaux, les centres de services scolaires, etc.) et les organismes du réseau de la santé et des services sociaux<sup>5</sup>, doivent être exclusivement en français. Les écrits qui leur sont relatifs doivent également être rédigés en français<sup>6</sup>. À titre exceptionnel, les contrats d'emprunt peuvent être rédigés à la fois en français et dans une autre langue. Il en est de même des instruments et des contrats financiers qui ont pour objet la gestion des risques financiers, notamment les conventions d'échange de devises ou de taux d'intérêt, les contrats prévoyant l'achat ou la vente d'une option et les contrats à terme.

Les exigences énoncées à l'article 21 s'appliquent également à tous les écrits transmis à l'Administration pour conclure un contrat avec elle ou qui se rattachent à un contrat auquel est partie l'Administration<sup>7</sup>. Toutefois, les écrits transmis à un organisme de l'Administration par une personne morale ou une entreprise pour obtenir un permis, une autorisation, une subvention ou une autre forme d'aide financière qui ne figure pas à l'article 21 doivent être rédigés exclusivement en français<sup>8</sup>.

L'article 55 dispose que les contrats d'adhésion doivent d'abord être fournis à l'adhérent en français<sup>9</sup>. Les parties à un tel contrat peuvent ensuite décider d'être liées seulement par une version dans une autre langue si telle est la volonté expresse de l'adhérent<sup>10</sup>. L'article 27.3 du *Règlement sur la langue du commerce et des affaires*, entré en vigueur le 11 juillet 2024, précise, aux fins de l'article 55 de la Charte, les documents qui sont considérés comme des « documents se rattachant à un contrat d'adhésion », la marche à suivre pour satisfaire l'obligation de remettre une version française d'un contrat d'adhésion dont la conclusion se fait par téléphone ou par un moyen technologique et la version qui prévaut en cas de divergence entre le contrat en français et la version rédigée dans une autre langue.

Les contrats individuels de travail doivent être préparés en français. Toutefois, ils peuvent être rédigés exclusivement dans une autre langue que le français si telle est la volonté expresse des parties. Si un contrat de travail est un contrat d'adhésion, l'employé sera lié seulement par la version de ce contrat dans une autre langue que le français si, après avoir pris connaissance de sa version française, telle est la volonté expresse des parties.

Toute partie qui subit un préjudice en raison de la contravention d'un contrat ou des dispositions d'un contrat à la Charte peut demander à ce que la nullité du contrat ou des dispositions du contrat soit déclarée. Les dispositions d'un contrat qui contreviennent à la Charte peuvent seulement être invoquées contre l'auteur, mais pas par lui.

### c) Publicité commerciale

L'article 58 de la Charte dispose que, sous réserve des exceptions prévues dans la réglementation, l'affichage public et la publicité commerciale doivent se faire en français. Ils peuvent se faire en français et dans une autre langue, pourvu que le français y figure de façon nettement prédominante.

L'expression « de façon nettement prédominante » est actuellement définie dans le *Règlement précisant la portée de l'expression « de façon nettement prédominante » pour l'application de la Charte de la langue française*<sup>11</sup>. Toutefois, certaines modifications au *Règlement sur la langue du commerce et des affaires* qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2025 remplaceront le *Règlement précisant la portée de l'expression « de façon nettement prédominante » pour l'application de la Charte de la langue française*, qui sera alors abrogé.

Dans l'affichage public et la publicité commerciale qui sont à la fois en français et dans une autre langue, le français figure de façon nettement prédominante lorsque le texte rédigé en français a un impact visuel beaucoup plus important que le texte rédigé dans l'autre langue. Le règlement précise ensuite les conditions auxquelles le texte rédigé en français sera réputé avoir un impact visuel beaucoup plus important :

**2. Lorsque les textes rédigés à la fois en français et dans une autre langue sont sur une même affiche, le texte rédigé en français est réputé avoir un impact visuel beaucoup plus important si les conditions suivantes sont réunies :**

5 Voir annexe I de la Charte.

6 RLRQ c C-11, art 21.3.

7 RLRQ c C-11, art 21.3.

8 RLRQ c C-11, art 21.9.

9 L'article 55 du projet de loi n° 96 est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2023.

10 Ces exigences s'accompagnent de certaines exceptions, notamment en ce qui a trait aux contrats utilisés dans les relations avec l'extérieur du Québec. De plus, ces exigences s'appliquent uniquement aux contrats d'adhésion, et non aux contrats de gré à gré (même s'ils contiennent des clauses types imprimées).

11 RLRQ c C-11, r 11.

- 1) *l'espace consacré au texte rédigé en français est au moins 2 fois plus grand que celui consacré au texte rédigé dans l'autre langue;*
- 2) *les caractères utilisés dans le texte rédigé en français sont au moins 2 fois plus grands que ceux utilisés dans le texte rédigé dans l'autre langue;*
- 3) *les autres caractéristiques de cet affichage n'ont pas pour effet de réduire l'impact visuel du texte rédigé en français.*

3. *Lorsque les textes rédigés à la fois en français et dans une autre langue sont sur des affiches distinctes et de même dimension, le texte rédigé en français est réputé avoir un impact visuel beaucoup plus important si les conditions suivantes sont réunies :*

- 1) *les affiches sur lesquelles figure le texte rédigé en français sont au moins 2 fois plus nombreuses que celles sur lesquelles figure le texte rédigé dans l'autre langue;*
- 2) *les caractères utilisés dans le texte rédigé en français sont au moins aussi grands que ceux utilisés dans le texte rédigé dans l'autre langue;*
- 3) *les autres caractéristiques de cet affichage n'ont pas pour effet de réduire l'impact visuel du texte rédigé en français.*

4. *Lorsque les textes rédigés à la fois en français et dans une autre langue sont sur des affiches distinctes de dimensions différentes, le texte rédigé en français est réputé avoir un impact visuel beaucoup plus important si les conditions suivantes sont réunies :*

- 1) *les affiches sur lesquelles figure le texte rédigé en français sont au moins aussi nombreuses que celles sur lesquelles figure le texte rédigé dans l'autre langue;*
- 2) *les affiches sur lesquelles figure le texte rédigé en français sont au moins 2 fois plus grandes que celles sur lesquelles figure le texte rédigé dans l'autre langue;*
- 3) *les caractères utilisés dans le texte rédigé en français sont au moins 2 fois plus grands que ceux utilisés dans le texte rédigé dans l'autre langue;*
- 4) *autres caractéristiques de cet affichage n'ont pas pour effet de réduire l'impact visuel du texte rédigé en français.*

Le *Règlement sur la langue du commerce et des affaires*<sup>12</sup> prévoit certains cas ou certaines circonstances où l'affichage public et la publicité commerciale doivent se faire uniquement en français ou peuvent se faire sans prédominance du français ou uniquement dans une autre langue. Voici les exemples d'exception les plus pertinents :

- la publicité commerciale d'une entreprise, présentée sur des panneaux-réclame, sur des affiches ou sur tout autre support d'une superficie de 16 mètres carrés ou plus et visible de tout chemin public, doit être faite uniquement en français à moins que cette publicité ne soit située sur les lieux mêmes des établissements de cette entreprise;
- la publicité commerciale d'une entreprise doit être faite uniquement en français sur ou dans tout moyen de transport public et ses accès, y compris les abribus;
- l'affichage public placé sur ou dans un véhicule servant régulièrement au transport de voyageurs ou de marchandises, à la fois au Québec et hors du Québec, peut être fait à la fois en français et dans une autre langue, pourvu que le français y figure de façon au moins aussi évidente;
- l'affichage public et la publicité commerciale relatifs à un événement destiné à un public international ou à un événement dont les participants viennent en majorité de l'extérieur du Québec peuvent se faire, lorsqu'ils sont reliés directement à la nature et au but manifeste de l'événement, à la fois en français et dans une autre langue, pourvu que le français y figure de façon au moins aussi évidente;
- l'affichage public et la publicité commerciale relatifs à un congrès, un colloque, une foire ou une exposition destinés uniquement à un public spécialisé ou restreint, peuvent être faits, pendant la durée de ces événements, uniquement dans une autre langue que le français;
- l'affichage public du mode d'utilisation d'un appareil installé en permanence dans un lieu public peut être fait à la fois en français et dans une autre langue, pourvu que le français y figure de façon au moins aussi évidente;
- dans l'affichage public et la publicité commerciale, le nom d'une entreprise établie exclusivement hors du Québec ainsi qu'une marque de commerce déposée en application de la *Loi sur les marques de commerce*<sup>13</sup> (à moins qu'une version française n'ait été enregistrée) peuvent apparaître uniquement dans une autre langue que le français. Toutefois, lorsque cette marque de commerce figure seulement dans une autre langue que le français dans l'affichage public visible depuis l'extérieur d'un local, le français doit figurer de façon nettement prédominante ailleurs sur l'affichage<sup>14</sup>.

12 RLRQ c C-11, r 9.

13 LRC 1985, c T-13. Le projet de loi n° 96 a durci l'exigence à cet égard en restreignant l'exception existante aux marques de commerce déposées. Cette exigence entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2025. D'ici là, en vertu du régime actuel, une marque de commerce reconnue (qu'elle soit déposée ou non) peut figurer sur un produit dans une autre langue que le français uniquement s'il n'existe pas de version française déposée de la même marque de commerce.

14 Cette exigence, prévue à l'article 68.1 du projet de loi n° 96, entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2025.

Il convient de noter que l'article 58 (selon lequel l'affichage public et la publicité commerciale doivent se faire en français) ne s'applique pas à la publicité véhiculée par des organes d'information diffusant dans une langue autre que le français.

En outre, l'article 58.1 de la Charte, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2025, prévoit qu'en dépit de l'article 58, dans l'affichage public et la publicité commerciale, une marque de commerce peut être rédigée, même en partie, uniquement dans une autre langue que le français, lorsque, à la fois, elle est une marque de commerce déposée au sens de la *Loi sur les marques de commerce* (LRC 1985, c T-13) et qu'aucune version correspondante en français ne se trouve au registre tenu selon cette loi. Toutefois, dans l'affichage public visible depuis l'extérieur d'un local, le français doit figurer de façon nettement prédominante, lorsqu'une telle marque y figure dans une telle autre langue.

#### d) Publications commerciales

L'article 52 de la Charte dispose que les catalogues, les brochures, les dépliants, les annuaires commerciaux et toute autre publication de même nature, quel qu'en soit le support, doivent être rédigés en français. En vertu des articles 89 et 91 de la Charte, ils peuvent aussi être bilingues, pourvu que la version française y figure d'une façon au moins aussi évidente et dans des conditions au moins aussi favorables que les autres langues.

Le *Règlement sur la langue du commerce et des affaires* prévoit que les catalogues, les brochures, les dépliants, les annuaires commerciaux et toute autre publication de même nature peuvent être rédigés exclusivement dans une autre langue que le français, à la condition que la présentation matérielle de la version française soit disponible dans des conditions d'accessibilité et de qualité au moins égales à celle rédigée dans une autre langue.

Le *Règlement sur la langue du commerce et des affaires* permet également que le nom d'une entreprise établie exclusivement hors du Québec ainsi qu'une marque de commerce déposée<sup>15</sup> en application de la *Loi sur les marques de commerce* (sauf si une version française a été déposée) figurent dans une autre langue que le français dans les catalogues, les brochures, les dépliants, les annuaires commerciaux et toute autre publication de même nature.

D'autres exceptions sont fournies dans ce règlement, concernant par exemple les produits culturels ou éducatifs ainsi que les catalogues, les brochures, les dépliants, les annuaires commerciaux et toute autre publication de même nature relatifs à un congrès, un colloque, une foire ou une exposition, destinés uniquement à un public spécialisé ou restreint.

#### e) Sites Web, médias sociaux, publicité en ligne et commerce électronique

Les obligations susmentionnées s'appliquent aussi aux activités et publications en ligne. Toutefois, tous les sites Web et toutes les pages de médias sociaux accessibles dans la province du Québec ne sont pas visés par les exigences de la Charte. Seules les entreprises qui i) n'ont pas d'établissement au Québec et ii) offrent des produits et des services aux consommateurs du Québec doivent s'assurer que leur contenu commercial en ligne respecte les exigences de la Charte.

Concrètement, cela signifie que de telles entreprises doivent veiller à ce qui suit :

- le français doit être prédominant dans toutes les publications sur les médias sociaux ou publicités qui peuvent être destinés aux consommateurs du Québec, sauf si des exceptions permettent de se soustraire à cette obligation (voir la rubrique précédente sur la publicité commerciale);
- une version française de tout site Web officiel doit être disponible, son contenu ne doit pas être moins complet ou fourni dans des conditions moins favorables que le contenu offert dans une autre langue. Toutefois, le site Web de l'OQLF précise que seuls les produits et services vendus aux consommateurs du Québec doivent être présentés en français;
- lorsqu'il est possible de communiquer directement avec une entreprise, les consommateurs du Québec doivent avoir la possibilité de le faire en français. Tout consommateur qui communique en français doit obtenir une réponse en français. Il est possible de lui répondre dans une autre langue seulement s'il a d'abord communiqué avec l'entreprise dans une autre langue.

<sup>15</sup> N.B. Le *Règlement sur la langue du commerce et des affaires* doit être mis à jour compte tenu de l'adoption de grandes réformes à la Charte (projet de loi n° 96) en mai 2022. En date de juillet 2022, ce règlement autorise toujours les marques de commerce à figurer dans une autre langue que le français, à condition qu'il s'agisse de « marques de commerce reconnues ». Toutefois, nous prévoyons que cette disposition sera modifiée, de sorte que seules les « marques de commerce déposées » pourront figurer dans une autre langue que le français à la suite de l'adoption de la même modification dans la Charte (articles 51.1 et 58.1).

#### f) Inscriptions sur les produits

L'article 51 de la Charte prévoit que toute inscription sur un produit, son contenant, son emballage, ou tout document ou objet accompagnant ce produit, y compris le mode d'emploi et les certificats de garantie, doit être rédigée en français. La traduction de l'inscription dans une ou plusieurs langues est autorisée, à condition qu'aucune traduction ne l'emporte sur celle qui est rédigée en français ou ne soit accessible dans des conditions plus favorables. Les documents visés à l'article 51 qui sont imposés par une loi, un décret ou un règlement du gouvernement peuvent faire exception à cette règle si les langues de rédaction font l'objet d'une entente fédérale-provinciale, interprovinciale ou internationale (article 56).

Le *Règlement sur la langue du commerce et des affaires* prévoit certaines exceptions à l'application de l'article 51. Par exemple, l'article 3 de ce règlement dispose qu'une inscription sur un produit (dont une inscription sur son contenant ou sur son emballage, sur un document ou un objet qui l'accompagne, y compris le mode d'emploi et les certificats de garantie) peut être rédigée uniquement dans une autre langue que le français dans les cas suivants :

- le produit est destiné à un marché extérieur au Québec;
- l'inscription figure sur un contenant servant au transport interprovincial ou international de marchandises;
- le produit provient de l'extérieur du Québec, n'est pas encore commercialisé au Québec et est exposé à l'occasion d'un congrès, d'un colloque, d'une foire ou d'une exposition;
- le produit provient de l'extérieur du Québec, est destiné à être incorporé à un produit fini ou à être utilisé dans un procédé de fabrication, de transformation ou de réparation et n'est pas offert au Québec dans le commerce de détail;
- le produit provient de l'extérieur du Québec, son utilisation est peu répandue au Québec et il n'existe pas de produit de remplacement équivalent présenté en français au Québec;
- le produit provient de l'extérieur du Québec et l'inscription est gravée, cuite ou incrustée dans le produit lui-même, y est rivetée ou soudée, ou encore y figure en relief, de façon permanente. Cependant, les inscriptions concernant la sécurité doivent être rédigées en français et apparaître sur le produit ou l'accompagner de façon permanente.

L'article 7 de ce règlement prévoit également que le nom d'une entreprise établie exclusivement hors du Québec et une marque de commerce déposée en application de la *Loi sur les marques de commerce* (sauf si une version française a été déposée) peuvent figurer sur un produit uniquement dans une autre langue que le français. La disposition concernant les marques de commerce sera remplacée le 1<sup>er</sup> juin 2025 par le nouvel article 7.1, selon lequel, si aucune version correspondante en français ne se trouve au registre tenu selon la *Loi sur les marques de commerce*, une marque de commerce reconnue au sens de cette loi peut être rédigée, même en partie, sur un produit, uniquement dans une autre langue que le français. Toutefois, si un générique ou un descriptif du produit est compris dans cette marque, celui-ci doit figurer en français sur le produit ou sur un support qui s'y rattache de manière permanente.

Le règlement prévoit aussi certaines exceptions concernant, par exemple, les inscriptions sur des produits culturels ou éducatifs, des produits provenant de l'extérieur du Québec et devant être utilisés à des fins médicales, pharmaceutiques ou scientifiques et d'autres types de produits, comme les pneus, les jouets et les jeux, les cartes de vœux, les agendas ou les calendriers non publicitaires.

#### g) Noms d'entreprises

Selon les articles 63 et 64 de la Charte, le nom des entreprises doit être en français et un nom en langue française est nécessaire à l'obtention de la personnalité juridique. Ces articles s'appliquent également aux noms déclarés au registre établi conformément à la *Loi sur la publicité légale des entreprises*<sup>16</sup>.

Les entreprises constituées à l'extérieur du Québec sans nom en français qui s'immatriculent pour faire des affaires au Québec doivent inscrire un autre nom en français. Toutefois, l'article 67 dispose que « [p]euvent figurer, comme spécifiques, dans le nom d'une entreprise [...] les patronymes et les toponymes, les expressions formées de la combinaison artificielle de lettres, de syllabes ou de chiffres ou les expressions tirées d'autres langues ». Ainsi, de tels termes peuvent être utilisés dans un nom d'entreprise et ne l'empêchent pas d'être considéré comme français. Néanmoins, l'article 27 du *Règlement sur la langue du commerce et des affaires* précise que si un nom d'entreprise comprend une expression tirée d'une autre langue que le français qui est un terme spécifique (c.-à-d. un terme utilisé pour distinguer

<sup>16</sup> RLRQ c P-441.

l'entreprise des autres), cette expression doit s'accompagner d'un générique en langue française. L'exemple couramment donné est le suivant : « Les Cafés Second Cup » dans lequel « Second Cup » est le terme spécifique et « Les Cafés » le générique. Un tel nom est considéré comme une dénomination commerciale française.

L'article 68 de la Charte précise que le nom d'une entreprise peut être assorti d'une version dans une autre langue que le français pourvu que le nom de langue française apparaisse de façon au moins aussi évidente. La Charte indique également que dans l'affichage public et la publicité commerciale, l'utilisation d'une version d'un nom dans une autre langue que le français uniquement est autorisée dans la mesure où l'article 58 de la Charte et ses règlements d'application autorisent l'utilisation d'une version dans une autre langue uniquement dans ce type d'affichage et de publicité. De plus, la Charte autorise l'utilisation d'une version d'un nom dans une autre langue que le français dans des textes ou documents rédigés seulement dans cette langue.

## II. Langue du travail

### a) Principes généraux

L'article 4 de la Charte établit que les travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités en français. Il s'agit d'un droit linguistique fondamental. La Charte impose des obligations et des interdictions à tous les employeurs, quelle que soit la taille de leur entreprise.

### b) Documentation et communications écrites

Les communications écrites qu'un employeur adresse à son personnel, à une partie de celui-ci, à un travailleur en particulier ou à une association de travailleurs représentant son personnel ou une partie de celui-ci doivent être en français. Cette obligation s'applique même après la fin du lien d'emploi. Toutefois, l'employeur peut communiquer par écrit exclusivement dans une autre langue que le français avec un travailleur lorsque celui-ci lui en a fait la demande.

Les documents suivants doivent également être en français :

- les offres d'emploi, de mutation ou de promotion diffusées;
- les formulaires de demande d'emploi;
- les documents ayant trait aux conditions de travail;
- les documents de formation;

- les contrats de travail qui ne sont pas des contrats d'adhésion (voir la rubrique I b) ci-dessus pour en savoir plus sur les contrats).

En vertu des articles 89 et 91 de la Charte, les documents précédemment cités peuvent également être bilingues, à condition que la version française figure d'une façon au moins aussi évidente et dans des conditions au moins aussi favorables que les autres langues.

De plus, les offres d'emploi qui sont diffusées en français et dans d'autres langues doivent être diffusées simultanément et par des moyens de transmission de même nature et atteignant un public cible de taille comparable.

### c) Exigence de la connaissance d'une autre langue que le français

L'article 46 de la Charte interdit aux employeurs d'exiger d'une personne qu'elle connaisse une autre langue que le français pour qu'elle puisse garder un poste ou y accéder, à moins qu'ils puissent démontrer que l'accomplissement de la tâche nécessite une telle connaissance et que tous les moyens raisonnables ont été pris pour éviter d'imposer une telle exigence.

Plus précisément, avant d'imposer une telle exigence, les employeurs doivent faire ce qui suit :

- évaluer les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir;
- s'assurer que les connaissances linguistiques des autres membres du personnel sont insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches;
- restreindre le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français.

Les employeurs qui décident d'imposer une telle exigence doivent, lorsqu'ils diffusent une offre visant à pourvoir le poste, indiquer les motifs justifiant cette exigence.

#### d) Harcèlement

Les employeurs doivent prendre les moyens raisonnables pour prévenir la discrimination ou le harcèlement de tout salarié visé parce qu'il ne maîtrise pas ou peu une langue autre que le français ou parce qu'il a exigé le respect de son droit de travailler en français, ou y mettre fin.

### III. Francisation des entreprises

La Charte contient, dans le chapitre V du titre II (articles 135 à 154), une série de dispositions concernant la francisation des entreprises, qui varient selon le nombre de personnes employées dans une entreprise établie dans la province de Québec.

#### a) Comité et programme de francisation

L'article 139 de la Charte dispose qu'une entreprise qui, durant une période de six mois, emploie 50 personnes ou plus (seuil abaissé à 25 personnes ou plus à compter du 1<sup>er</sup> juin 2025) doit, dans les six mois de la fin de cette période, s'inscrire auprès de l'OQLF<sup>17</sup>. Elle doit, à cet effet, informer l'OQLF du nombre de personnes qu'elle emploie et lui fournir des renseignements généraux sur sa structure juridique et fonctionnelle et sur la nature de ses activités. L'OQLF délivre à cette entreprise une attestation d'inscription. Dans les trois mois de la date de délivrance de cette attestation d'inscription, l'entreprise transmet à l'OQLF une analyse de sa situation linguistique.

Si l'OQLF estime, après examen de l'analyse de la situation linguistique de l'entreprise, que l'utilisation du français est généralisée à tous les niveaux de celle-ci conformément à l'article 141 (voir ci-après), il lui délivre un certificat de francisation. Toutefois, s'il estime que l'utilisation du français n'est pas généralisée à tous les niveaux de l'entreprise, il avise cette dernière qu'elle doit adopter un programme de francisation. Il peut également ordonner la création d'un comité de francisation composé de quatre ou six membres; les articles abordés ci-après concernant les programmes de francisation sont alors applicables, compte tenu des adaptations nécessaires. Les entreprises employant plus de 100 personnes doivent systématiquement se doter d'un comité de francisation chargé de préparer l'analyse linguistique susmentionnée.

La moitié des membres du comité de francisation et de tout sous-comité doivent représenter les travailleurs de l'entreprise. L'autre moitié du comité est désignée par la direction. Les représentants des travailleurs qui sont membres du comité de francisation peuvent, sans perte de salaire, s'absenter de leur travail le temps nécessaire pour participer aux réunions du comité ainsi que pour effectuer toute tâche requise par le comité.

L'entreprise doit fournir à son personnel et à l'OQLF la liste des membres du comité de francisation et de chaque sous-comité ainsi que toute modification à cette liste. La direction de l'entreprise doit aussi permettre la participation du comité aux activités visant à informer le personnel de la mise en œuvre de tout programme de francisation ou de l'évolution de l'utilisation du français dans l'entreprise.

Le comité de francisation doit se réunir au moins une fois tous les six mois et veiller à la rédaction d'un procès-verbal pour chacune de ses réunions. Chacun des membres du comité qui souscrit au procès-verbal doit y apposer sa signature; celui-ci est alors transmis à la direction de l'entreprise et à l'OQLF. Un membre du personnel de l'Office peut assister à toute réunion du comité.

Le comité de francisation a le mandat d'analyser la situation linguistique de l'entreprise et d'en faire rapport à la direction. L'analyse linguistique en question est ensuite transmise à l'OQLF. Après examen de l'analyse linguistique préparée par le comité de francisation, si l'OQLF estime que l'utilisation du français est généralisée à tous les niveaux du cabinet conformément à l'article 141 de la Charte, il lui délivre un certificat de francisation (article 140). Si un certificat de francisation est délivré à l'entreprise, le comité doit s'assurer que l'utilisation du français demeure généralisée à tous les niveaux de l'entreprise selon les termes de l'article 141.

Toutefois, si l'OQLF estime que l'utilisation du français n'est pas généralisée à tous les niveaux de l'entreprise, il avisera cette dernière qu'elle doit adopter un programme de francisation comme le prévoit l'article 141. Ce programme doit être mis au point par le comité de francisation, s'il existe, être transmis à l'OQLF dans les trois mois suivant la réception de l'avis et être approuvé par l'OQLF.

<sup>17</sup> Le projet de loi n° 96 a modifié le seuil d'inscription auprès de l'OQLF de 50 à 25 personnes. Cette exigence entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2025.

L'article 141 de la Charte dispose de ce qui suit :

*141. Les programmes de francisation ont pour but la généralisation de l'utilisation du français à tous les niveaux de l'entreprise, par :*

- 1) une bonne connaissance de la langue officielle chez les hauts dirigeants, les autres dirigeants, les membres des ordres professionnels et les autres membres du personnel;*
- 2) l'augmentation, s'il y a lieu, à tous les niveaux de l'entreprise, y compris au sein du conseil d'administration, du nombre de personnes ayant une bonne connaissance de la langue française de manière à en assurer l'utilisation généralisée;*
- 3) l'utilisation du français comme langue du travail et des communications internes;*
- 4) l'utilisation du français dans les documents et les outils de travail utilisés dans l'entreprise;*
- 5) l'utilisation du français dans les communications avec l'Administration, la clientèle, les fournisseurs, le public et les actionnaires sauf, dans ce dernier cas, s'il s'agit d'une société fermée au sens de la Loi sur les valeurs mobilières (chapitre V-1.1);*
- 6) l'utilisation d'une terminologie française;*
- 7) l'utilisation du français dans l'affichage public et la publicité commerciale;*
- 8) une politique d'embauche, de promotion et de mutation appropriée;*
- 9) l'utilisation du français dans les technologies de l'information.*

Après avoir approuvé le programme de francisation d'une entreprise, l'OQLF lui délivrera une attestation d'application d'un tel programme. L'entreprise doit se conformer aux éléments et aux étapes prévus dans son programme et tenir son personnel informé de son application. Elle doit, en outre, remettre à l'OQLF des rapports sur la mise en œuvre de son programme tous les douze mois. L'entreprise doit également diffuser des renseignements sur son programme de francisation et les rapports sur sa mise en œuvre auprès de son personnel.

Une fois l'application de son programme terminée et si l'OQLF estime que l'utilisation du français est généralisée à tous les niveaux de l'entreprise, il lui délivrera un certificat de francisation (article 145).

Lorsqu'une entreprise a obtenu un certificat de francisation, elle a l'obligation de s'assurer que l'utilisation du français y demeure généralisée à tous les niveaux selon les termes de l'article 141 de la Charte. Cette obligation est continue et les entreprises doivent remettre tous les trois ans un rapport sur

l'évolution de leur utilisation du français à l'OQLF (article 146). Le comité de francisation devra voir à la préparation du rapport triennal. Si l'OQLF estime que l'utilisation du français n'est plus généralisée à tous les niveaux de l'entreprise, il lui ordonnera d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pour remédier à la situation.

Enfin, il importe de noter que si une entreprise employant 25 personnes ou plus ne possède pas d'attestation d'inscription, n'a pas fourni l'analyse de sa situation linguistique ou ne possède pas d'attestation d'application de programme ni de certificat de francisation, l'Administration ne peut conclure un contrat avec cette entreprise ou lui octroyer une subvention<sup>18</sup>.

**b) Exceptions permettant l'utilisation d'une autre langue**  
Selon l'article 142 de la Charte, les programmes de francisation doivent tenir compte de la situation des personnes qui sont près de la retraite ou qui ont de longs états de service au sein de l'entreprise; des relations de l'entreprise avec l'extérieur du Québec; du cas particulier des sièges et des centres de recherche établis au Québec par des entreprises dont l'activité s'étend hors du Québec et du secteur d'activité de l'entreprise. Dans les entreprises produisant des biens culturels à contenu linguistique, les programmes de francisation doivent également tenir compte de la situation particulière des unités de production dont le travail est directement relié à ce contenu linguistique.

L'article 144 prévoit en outre des ententes particulières entre l'OQLF et les sièges et centres de recherche afin de permettre l'utilisation de l'anglais comme langue de fonctionnement. Il dispose plus précisément de ce qui suit :

*144. L'application des programmes de francisation à l'intérieur des sièges et des centres de recherche peut faire l'objet d'ententes particulières avec l'Office afin de permettre l'utilisation d'une autre langue que le français comme langue de fonctionnement. Ces ententes sont valables pour une période d'au plus cinq ans, renouvelable.*

*Le gouvernement détermine, par règlement, dans quels cas, dans quelles conditions et suivant quelles modalités un siège et un centre de recherche peuvent bénéficier d'une telle entente. Ce règlement peut déterminer les matières sur lesquelles certaines dispositions de ces ententes doivent porter.*

*Tant qu'une telle entente est en vigueur, le siège ou le centre de recherche est réputé respecter les dispositions du présent chapitre.*

<sup>18</sup> RLRQ c C-11, art 152.1; le projet de loi n° 96 a modifié le seuil d'inscription auprès de l'OQLF, le faisant passer de 50 à 25 personnes. Cette exigence entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2025.

Le Règlement de l'Office québécois de la langue française sur la définition de « siège » et sur la reconnaissance des sièges pouvant faire l'objet d'ententes particulières avec l'Office<sup>19</sup> définit le terme « siège » de manière restrictive, en le limitant à certains types de postes occupés par des personnes physiques (sans renvoyer à l'établissement dans son ensemble) :

2. Suivant les termes de la Loi et du présent règlement, on entend par « siège » les postes qu'occupent les personnes physiques chargées, à l'échelle pancanadienne ou internationale, des activités de la direction générale, des directions fonctionnelles ou des directions de service de l'ensemble d'une entreprise, ou de son bureau principal lorsque le siège de l'entreprise se trouve à l'extérieur du Canada.

Les membres du conseil d'administration ainsi que les cadres, leurs adjoints et le personnel affectés aux activités de la direction générale, des directions fonctionnelles ou des directions de service de l'ensemble de l'entreprise ou de son bureau principal font également partie du siège.

3. Au sens de la Loi et du présent règlement, les postes qu'occupent les chercheurs ainsi que les personnes physiques affectées à la direction, à la conception et à l'exécution des activités de recherche et de développement d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises font également partie du siège.

4. Tout siège établi au Québec par une entreprise dont l'activité s'étend hors du Québec et dont la moyenne des revenus bruts, au cours des 3 années précédant la demande, provient directement ou indirectement pour plus de 50% de l'extérieur du Québec a droit, sur demande écrite de l'entreprise, d'être reconnu comme pouvant faire l'objet d'une entente.

5. Toute entreprise dont l'activité s'étend hors du Québec et dont la moyenne des revenus bruts, au cours des 3 années précédant la demande, provient pour moins de 50% de l'extérieur du Québec peut demander par écrit à l'Office que son siège établi au Québec soit reconnu comme pouvant faire l'objet d'une entente si l'entreprise ne peut se conformer, dans l'exécution de son programme de francisation à l'intérieur de son siège, à l'un des éléments de programme énoncés à l'article 141 de la Loi, malgré qu'il soit tenu compte des articles 142 et 143 de la Loi, à cause de l'une des raisons suivantes:

- a) la fréquence de ses relations avec l'étranger;
- b) la complexité des techniques qu'elle utilise;
- c) ses besoins en personnel spécialisé;
- d) les incidences que l'application de son programme de francisation à l'intérieur de son siège peut avoir sur sa position concurrentielle.

6. Aux fins des articles 4 et 5, lorsqu'un siège est établi au Québec depuis moins de 3 ans par une entreprise dont l'activité s'étend hors du Québec, la moyenne des revenus bruts est calculée pour la période précédant la demande.

7. Aux fins des articles 4 et 5, l'entreprise doit, préalablement à sa demande, avoir complété l'analyse de sa situation linguistique.

L'article 3 du Règlement précisant la portée des termes et des expressions utilisés à l'article 144 de la Charte de la langue française et facilitant sa mise en œuvre<sup>20</sup> prévoit des « ententes particulières » avec l'OQLF.

3. Au premier alinéa de l'article 144 de la Loi, l'expression « ententes particulières » signifie les accords négociés entre l'Office et une entreprise visant à autoriser l'utilisation d'une autre langue que le français comme langue de fonctionnement du siège de cette entreprise tout en comportant des dispositions relatives aux points suivants :

- a) l'utilisation du français au Québec dans les communications avec la clientèle, les fournisseurs, le public, ainsi qu'avec les actionnaires et les détenteurs d'autres titres;
- b) l'utilisation du français dans les communications avec les dirigeants et le personnel des établissements de l'entreprise au Québec;
- c) l'utilisation du français dans les communications reliées aux liens contractuels existant entre l'entreprise et les employés du siège;
- d) l'utilisation du français dans l'affichage interne dans les lieux où travaillent les personnes faisant partie du siège;
- e) l'augmentation à tous les niveaux du nombre de personnes ayant une bonne connaissance de la langue française;
- f) l'utilisation progressive d'une terminologie française;
- g) l'adoption d'une politique d'embauche, de promotion et de mutation appropriée à l'utilisation du français;
- h) les causes de modification, de suspension ou d'annulation de l'entente.

19 RLRQ c C-11, r 3.

20 RLRQ c C-11, r 12.

Comme le montrent les dispositions ci-dessus, une entente avec l'OQLF concernant les personnes faisant partie du « siège » ne peut être conclue qu'à certaines conditions et si l'entreprise a procédé à l'analyse de sa situation linguistique. Elle doit être négociée entre l'OQLF et l'entreprise. En vertu du *Règlement de l'Office québécois de la langue française sur la définition de « siège » et sur la reconnaissance des sièges pouvant faire l'objet d'ententes particulières avec l'Office*<sup>21</sup>, le personnel faisant partie du « siège » se limite aux personnes qui occupent des postes au titre desquels elles sont chargées, à l'échelle pancanadienne ou internationale, des activités de la direction générale, des directions fonctionnelles ou des directions de service de l'ensemble d'une entreprise. Les chercheurs et les personnes affectées à la direction, à la conception et à l'exécution des activités de recherche et de développement font également partie du siège. Dans le cas des entreprises qui sont établies au Québec depuis moins de trois ans, une telle entente avec l'OQLF peut uniquement être conclue si les conditions suivantes ont été remplies :

- le siège doit être établi au Québec par une entreprise dont l'activité s'étend hors du Québec;
- plus de 50 % de la moyenne de ses revenus bruts pour la période précédant sa demande à l'OQLF doit provenir directement ou indirectement de l'extérieur du Québec;
- l'entreprise doit avoir mené l'analyse de sa situation linguistique.

#### c) Technologies de l'information et de communication

Les paragraphes 4 et 9 de l'article 141 cités ci-dessus disposent qu'un programme de francisation doit, entre autres, assurer la généralisation de l'utilisation du français dans les « technologies de l'information » et dans les documents de travail de l'entreprise.

##### i) Matériel informatique

Les ressources en ligne de l'OQLF indiquent que le matériel informatique, comme les claviers, imprimantes, télécopieurs et autres périphériques utilisés par les employés dans la province de Québec doivent présenter des inscriptions, des boutons de commande, des touches et un affichage électronique en français. L'équipement doit également être conçu pour donner accès à tous les signes diacritiques (accents, cédilles et trémas).

##### ii) Logiciels

En ce qui concerne les applications logicielles, qui comprennent les systèmes d'exploitation et autres progiciels, les tutoriels, les outils de développement et les systèmes de gestion de réseau, l'OQLF établit que l'interface utilisateur, y compris les menus, commandes, boîtes de dialogue, messages et messages d'aide, doit être en français.

Selon notre interprétation de la Charte et des règlements, si le logiciel requis par un employeur n'existe pas en français, il peut utiliser sa version anglaise, mais doit démontrer qu'aucun logiciel équivalent n'existe en français. En pareil cas, l'OQLF demande fréquemment la conclusion d'une entente entre l'employeur et le fournisseur du logiciel, de manière à s'assurer que ce dernier fournira une version française dès qu'elle sera disponible. Dans certaines circonstances, l'OQLF a même également requis que certaines mesures soient prises, comme la traduction des menus en français et l'établissement d'une liste en français des termes les plus fréquemment affichés et utilisés.

##### iii) Guides et manuels d'utilisation

Conformément au paragraphe 4 de l'article 141 de la Charte, les documents de travail utilisés dans les entreprises employant 25 personnes ou plus, comme les guides et manuels d'utilisation (y compris le matériel didactique et les manuels de formation), doivent être en français.

Compte tenu de l'article 89 de la Charte, nous pensons que ces documents peuvent être bilingues, à la condition que l'anglais n'apparaisse pas de façon plus évidente que le français (article 91).

## IV. Conséquences en cas de non-respect de la Charte

L'OQLF a compétence pour examiner les questions se rapportant à des cas de non-respect de la Charte et il peut, de sa propre initiative ou à la suite du dépôt d'une plainte, procéder à des inspections et à des enquêtes. L'OQLF a le droit d'accéder aux données continues dans les appareils électroniques et les systèmes informatiques qui se trouvent sur les lieux d'une entreprise.

Si l'OQLF constate un manquement à la Charte, il peut, en vertu de l'article 177, ordonner à celui qui en est l'auteur soit de s'y conformer, soit de cesser d'y contrevenir, dans le délai qu'il indique. Une entreprise visée par une telle ordonnance dispose

21 RLRQ c C-11, r 3.

de 30 jours pour la contester devant le Tribunal administratif du Québec (**Tribunal**), qui peut confirmer ou informer l'ordonnance.

En vertu de l'article 205 de la Charte, le non-respect d'une ordonnance rendue par l'OQLF constitue une infraction pénale qui peut donner lieu à une amende de 3 000 \$ à 30 000 \$. Les personnes morales s'exposent à une amende pouvant aller de 10 000 \$ à 250 000 \$ en cas de représailles contre une personne qui a communiqué avec l'OQLF concernant un éventuel manquement à la Charte ou a collaboré à une enquête de l'OQLF, ou en cas de menaces de représailles afin de dissuader la personne de communiquer avec l'OQLF ou de collaborer avec lui.

Les montants minimal et maximal des amendes sont portés au double pour une première récidive et au triple pour toute récidive additionnelle. Lorsqu'une infraction se poursuit durant plus d'un jour, elle constitue une infraction distincte pour chaque jour durant lequel elle se poursuit. En outre, les montants minimal et maximal de l'amende sont le double lorsqu'une infraction est commise par un administrateur ou par un membre de la haute direction d'une personne morale. Par ailleurs, en l'absence de preuve de diligence raisonnable, les administrateurs d'une personne morale seront présumés responsables de l'infraction commise par la personne morale.

L'OQLF peut également demander à la Cour supérieure du Québec de prononcer une injonction relative à un manquement présumé à la Charte. La Cour peut notamment, à la demande de l'OQLF, ordonner que soient enlevés ou détruits, dans un délai de huit jours à compter de sa prise d'effet, les affiches, les annonces ou les panneaux-réclames qui contreviennent à la Charte, et ce, aux frais du destinataire de l'ordonnance.

Enfin, l'OQLF transmettra à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (**CNESST**) toute plainte concernant i) des représailles à l'encontre des employés qui ne parlent que le français; ii) des faits de discrimination ou de harcèlement dans les milieux de travail à l'encontre d'employés qui ont une maîtrise limitée d'une autre langue que le français ou qui demandent le respect de leurs droits linguistiques fondamentaux; et iii) l'imposition de l'obligation de connaître une autre langue que le français pour conserver leur poste ou en obtenir un.



## Droit du travail et de l'emploi

Ce chapitre est une introduction au droit de l'emploi québécois. Le lecteur devrait également se reporter aux chapitres 1 et 5, lesquels traitent respectivement, plus en détail, des exigences en matière de langue et de protection des renseignements personnels en milieu de travail.

### I. Introduction

Les lois sur l'emploi applicables à une entreprise qui exerce ses activités au Québec sont les mêmes, que l'entreprise soit canadienne ou étrangère. Essentiellement, compte tenu de l'existence de deux compétences, provinciale et fédérale, tous les employeurs qui exercent leurs activités dans un secteur d'activité réputé relever de la compétence exclusive des provinces sont assujettis aux lois sur l'emploi de la province où cette entreprise exerce ses activités<sup>22</sup>. Cependant, la loi fédérale s'appliquera dans les domaines de l'assurance-emploi, entre autres.

### II. Le contrat d'emploi et les normes du travail (employés non syndiqués)

#### a) La nature de la relation d'emploi

La notion d'emploi « à volonté » ou « à discrétion »<sup>23</sup> n'existe pas au Québec. La relation d'emploi est de nature contractuelle. Elle est régie par les règles générales des contrats ainsi que par les dispositions particulières des contrats d'emploi que l'on retrouve dans le Code civil. De plus, bon nombre de lois ont une incidence sur la relation d'emploi.

En général, il n'est pas nécessaire que le contrat d'emploi, comme la plupart des contrats de droit civil, soit fait par écrit. Il n'y a pas d'exigences pour les manuels ou les politiques. Toutefois, si de tels manuels ou de telles politiques étaient

remis aux employés, ces documents constitueraient vraisemblablement une confirmation de certaines (ou de la totalité) des modalités du contrat d'emploi et auraient force exécutoire. À défaut d'éliminer ces manuels ou politiques, il est possible de minimiser les risques associés à leur utilisation en incorporant un énoncé tel que : « Ce manuel ou manuel de politiques contient des lignes directrices qui peuvent être modifiées par la Société ». Il est recommandé, dans la mesure du possible, de donner un préavis « raisonnable » du changement avant qu'une modification unilatérale ne prenne effet.

Il y a une obligation tacite d'agir de bonne foi et de traiter équitablement avec les tiers, dans toutes les questions touchant le droit du travail. Le Code civil crée une présomption de bonne foi; la partie qui allègue la mauvaise foi a le fardeau de la preuve.

#### b) La durée du contrat d'emploi

Un contrat de travail peut être d'une durée fixe ou indéterminée, mais non perpétuelle. Le fait que le contrat soit ou non d'une durée déterminée aura une incidence sur les règles applicables à sa résiliation, comme nous le verrons plus loin.

#### c) Le contenu du contrat d'emploi et des normes du travail

La règle générale est celle de la liberté contractuelle. Toutefois, les salariés temporaires et permanents, syndiqués ou non syndiqués du Québec jouissent de droits minimums de base garantis par la *Loi sur les normes du travail (LNT)*<sup>24</sup>, dont les dispositions sont « d'ordre public », c'est-à-dire qu'aucune entente (y compris une convention collective) ne peut déroger à la LNT, à moins qu'une telle dérogation ne soit expressément permise par la LNT. Toutefois, comme les exigences imposées par la LNT sont un minimum prévu par la loi, un contrat de

<sup>22</sup> Notez que les normes d'emploi s'appliquant aux entreprises fédérales ne sont pas visées par le présent guide.

<sup>23</sup> Il s'agit d'une traduction du concept de « at-will employment » présent aux États-Unis.

<sup>24</sup> RLRQ c N-1.1.

travail individuel ou une convention collective peut accorder à un employé de meilleures conditions de travail que les normes prévues dans la LNT.

La LNT traite du salaire, de la durée du travail, des repos, des jours fériés payés, des congés annuels ainsi que des congés pour événements familiaux, de maternité et parentaux, et elle accorde aussi divers recours aux personnes salariées. La LNT prévoit également que des taux de salaire différents fondés uniquement sur le statut d'emploi des personnes salariées sont interdits, tout comme, en ce qui concerne les régimes de retraite ou d'autres avantages sociaux des employés, un traitement différentiel fondé uniquement sur la date d'embauche des employés. Voici les faits saillants des principales dispositions.

#### i) La rémunération

Le salaire minimum au Québec est actuellement de 15,75 \$ l'heure. Il change habituellement en mai de chaque année, à quelques exceptions près. Pour les employés qui reçoivent des pourboires, le salaire minimum est actuellement de 12,60 \$ l'heure.

Il convient également de noter que la LNT interdit les différences de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche d'employés exécutant les mêmes tâches dans le même établissement. De plus, une personne salariée ne peut recevoir un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement parce que la personne salariée travaille moins d'heures par semaine. La LNT donne à tous les employés la possibilité de porter plainte devant la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec, le CNESST, au sujet de différences de traitement interdites.

#### ii) L'âge minimal d'emploi

Sous réserve de certaines exceptions, l'âge minimum pour travailler au Québec est de 14 ans. De plus, il est interdit de faire travailler un enfant assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire<sup>25</sup> :

- durant les heures de classe (article 84.4 LNT)
- la nuit entre 23 h et 6 h (article 84.6 LNT<sup>26</sup>)
- plus de 17 heures par semaine et plus de 10 heures du lundi au vendredi.

#### iii) La durée du travail

La semaine de travail normale est actuellement de 40 heures. Les heures supplémentaires (article 52 LNT), rémunérées à taux et demi (article 55 LNT), doivent être payées lorsqu'une personne travaille au-delà des heures de la semaine normale de travail. Un employeur peut, avec le consentement écrit de l'employé et selon certaines conditions, étaler les heures de travail de l'employé en question sur une base autre qu'hebdomadaire, à la condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la LNT ou les règlements y afférents. Un tel horaire est également possible si l'étalement des heures est prévu dans une convention collective ou un décret (article 53 LNT).

Dans certaines circonstances, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorées de 50 % (article 55 LNT). Les cadres d'entreprise n'ont pas droit au paiement d'heures supplémentaires (paragraphe 3 de l'article 54, LNT). D'autres catégories visées par cette exception sont aussi énumérées à l'article 54.

Bien que la durée de la semaine de travail ne soit pas plafonnée, une personne salariée a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives (article 78, LNT).

Une personne salariée peut refuser de travailler plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes, plus de 14 heures de travail par période de 24 heures ou, si la personne salariée n'a pas été informée cinq jours à l'avance qu'elle serait tenue de travailler, sous réserve de certaines exceptions. Sous réserve de l'article 53, LNT (qui traite de l'étalement ou des heures de travail), la personne salariée peut également refuser de travailler plus de 50 heures par semaine (plus de 60 heures par semaine pour une personne salariée qui travaille dans un endroit isolé ou dans la région de la Baie James). Cependant, ce droit de refus ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleuses et des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou d'un autre cas de force majeure, ou si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle de la personne salariée (article 59.01, LNT).

<sup>25</sup> Au Québec, un enfant est assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire à compter de l'âge de six ans jusqu'à la fin de l'année scolaire durant laquelle il atteint l'âge de 16 ans ou durant laquelle il obtient son diplôme d'études secondaires.

<sup>26</sup> Des exceptions s'appliquent.

En ce qui concerne le repas, l'employeur doit accorder à la personne salariée une période de 30 minutes sans salaire après une période de travail de cinq heures consécutives (article 79, LNT). Cette période doit être rémunérée si la personne salariée n'est pas autorisée à quitter son poste de travail.

#### iv) Les congés annuels ou les vacances

Les articles 66 à 77 de la LNT portent sur les vacances. Pendant la période appelée année de référence, la personne salariée acquiert progressivement le droit à un congé annuel devant être pris au cours de l'année suivante. La date de commencement de l'année de référence peut être déterminée par l'employeur. En l'absence de politique de l'employeur à cet égard, la LNT fixe le point de départ de l'année de référence au 1<sup>er</sup> mai.

Il est désormais possible de prendre une partie ou la totalité du congé annuel pendant l'année de référence, sur demande de la personne salariée, si l'employeur le permet. Pour les personnes salariées absentes pour cause de maladie, d'accident ou pour raisons familiales ou parentales à la fin des 12 mois qui suivent la fin d'une année de référence, il est possible, si l'employeur le permet, de reporter le congé à l'année suivante à la demande de la personne salariée. Dans le cas d'une personne salariée qui est absent, à défaut de reporter le congé, l'employeur doit dès lors verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle la personne salariée a droit.

L'employeur choisit la période de vacances et doit donner à la personne salariée un préavis d'au moins quatre semaines quant à la date de début du congé. Sauf disposition contraire de la loi, d'une convention collective ou d'un décret, il est interdit à un employeur de remplacer le congé annuel par une indemnité compensatoire.

La date de référence sert à calculer la durée du congé annuel auquel la personne salariée a droit. Selon le nombre d'années de service continu dont il justifie à cette date, la personne salariée a droit à deux ou trois semaines de vacances payées (deux semaines de vacances après un an de service continu et trois semaines de vacances après trois ans de service continu). La paie de vacances annuelles de la personne salariée ayant droit à deux semaines de vacances est égale à 4 % de son salaire brut durant l'année de référence; elle est égale à 6 % si elle a droit à trois semaines de vacances. On trouve la définition de « service continu » au paragraphe 12 de l'article 1 : la durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du

travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, dans le cas par exemple de congés autorisés et de mises à pied. Le service continu comprend aussi la période pendant laquelle la personne salariée travaille pour l'employeur aux termes de contrats successifs à durée déterminée, sans rupture de la relation de travail, bien qu'il puisse survenir une interruption entre la fin d'un contrat à durée déterminée et le début du contrat suivant.

La personne salariée ayant droit à deux semaines de vacances peut également demander un congé additionnel non payé de la durée nécessaire pour étendre la durée de son congé annuel à trois semaines.

Les personnes salariées à temps partiel ont également droit à une période de vacances dont la durée est égale à celle des personnes salariées à temps plein justifiant du même nombre d'années de service continu. La durée de leur période de vacances sera la même que celle des personnes salariées à temps plein ayant le même nombre d'années de service continu. Toutefois, leur paie de vacances, qui est calculée en fonction de leur salaire brut, est bien sûr moins élevée.

Des dispositions spéciales régissent la paie de vacances de la personne salariée qui est absente pour cause de maladie ou d'accident ou qui est en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence. Ces dispositions prévoient, en gros, que la paie de vacances ne doit pas être réduite du fait d'une absence attribuable aux motifs susmentionnés.

#### v) Les jours fériés, chômés et payés

L'article 60 de la LNT énumère les sept jours fériés suivants, qui sont chômés et payés s'ils coïncident avec un jour normalement ouvrable pour la personne salariée :

- le 1<sup>er</sup> janvier;
- le vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- le lundi qui précède le 25 mai;
- le 1<sup>er</sup> juillet ou, si la fête du Canada tombe un dimanche, le 2 juillet;
- le premier lundi de septembre (ou la fête du Travail);
- le deuxième lundi d'octobre (ou l'Action de grâce);
- le 25 décembre.

De plus, la *Loi sur la fête nationale* prévoit que le 24 juin est un jour férié, chômé et payé. La fête nationale du 24 juin, tout comme la fête de l'indépendance aux États-Unis (*Independance Day*), doit être célébrée le jour où elle tombe. Des dispositions particulières s'appliquent aux salariés qui doivent travailler ces jours.

**vi) Le congé pour examen médical relié à la grossesse (article 81.3 LNT)**

Les employées ont droit à autant de jours sans salaire que cela est nécessaire.

**vii) Le congé de maternité (articles 81.4 à 81.17 LNT)**

L'employée enceinte a droit à un congé non payé d'une durée maximale de 18 semaines consécutives. Toutefois, durant cette période, la salariée a droit à des prestations d'assurance parentale pendant au plus 18 semaines (voir la rubrique « Prestations d'assurance-emploi » pour plus de détails).

La LNT contient une série de dispositions assez détaillées sur les droits et obligations de l'employeur pendant et après ces périodes d'absence. La salariée qui s'est prévalu d'un congé de maternité doit être remise dans la même situation que si elle n'avait pas pris le congé. Par exemple, si son emploi aurait normalement pris fin en raison d'une restructuration, l'employeur peut résilier son contrat de travail. Toutefois, l'employeur ne peut résilier simplement le contrat de travail de la salariée en congé de maternité parce qu'il préfère celui ou celle qui l'a remplacée pendant cette période. La loi interdit ce genre de pratique, entre autres.

**viii) Le congé de paternité / congé du parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant (articles 81.2 et 81.2.1 LNT)**

À la naissance de son enfant, y compris un enfant né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, la personne salariée a droit à un congé de paternité (ou à un congé du parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant) d'au plus cinq semaines continues, sans salaire. La personne salariée qui adopte un enfant a droit au même congé. Durant cette période, la personne salariée a droit à des prestations d'assurance parentale pendant au plus cinq semaines (voir la rubrique « Prestations d'assurance-emploi » pour plus de détails).

Un préavis écrit de trois semaines indiquant la date prévue du congé et du retour au travail doit être donné à l'employeur. Toutefois, l'avis peut être plus court si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue.

**ix) Le congé pour naissance ou adoption (article 81.1 LNT)**

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, y compris dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui, ou de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20<sup>e</sup> semaine de grossesse. Les deux premières journées sont rémunérées. Le congé peut être divisé en jours à la demande de l'employé et ne peut être pris plus de 15 jours après l'arrivée de l'enfant à la maison ou après l'interruption de grossesse (voir la rubrique « Prestations d'assurance-emploi » pour plus de détails).

**x) Le congé parental (articles 81.10 et suivants LNT)**

Le congé parental prévoit un congé sans salaire d'une durée maximale de 65 semaines consécutives, pris par le père ou la mère au plus tard 85 semaines suivant la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption ou d'un enfant né dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui, 85 semaines après la date où l'enfant a été confié à la personne salariée.

Les prestations d'assurance parentale sont disponibles (voir la rubrique « Prestations d'assurance-emploi » pour plus de détails).

L'article 81.15 LNT prévoit le maintien de la participation aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus au lieu de travail de la personne salariée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

À la fin du congé parental, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail. Si le poste habituel n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail. Voir également les articles 79.5 et 79.6 LNT (droits en cas de licenciement ou de mise à pied et avantages).

Un congé de maternité, de paternité ou parental pourra être fractionné en semaines, si l'enfant est hospitalisé, à la demande de l'employé. Le congé de paternité et le congé parental peuvent également être fractionnés en semaines si l'employé y consent.

Si, pendant le congé, l'enfant est hospitalisé, le congé pourra être suspendu et la personne salariée pourra retourner au travail pendant la durée de l'hospitalisation de l'enfant, après entente avec l'employeur. De plus, la personne salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration du congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant ou, dans le cas d'un congé de maternité, que l'état de santé de la personne salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical (article 81.14.2 LNT).

#### xi) Le congé familial ou parental et absences (articles 79.6.1 et suivants LNT)

L'employé peut s'absenter du travail pendant dix jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou des membres de sa famille. En ce qui concerne les personnes salariées qui ont trois mois de service continu, les deux premiers jours pris annuellement sont rémunérés selon la formule utilisée pour calculer l'indemnité de jour férié. Ce congé peut être fractionné en journées. La personne salariée doit en aviser l'employeur le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables pour limiter la prise et la durée du congé. Il convient de noter que la notion de « membre de la famille » va bien au-delà des membres habituels de la famille.

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Lorsque le parent ou la personne est un enfant mineur, la période d'absence n'excède pas 36 semaines sur une période de 12 mois. Le congé peut être prolongé jusqu'à 104 semaines dans le cas d'un enfant mineur de la personne salariée atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille, sauf un enfant mineur, ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant en raison d'une grave maladie possiblement mortelle, attestée par un certificat médical.

La participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus au lieu de travail de la personne salariée doit être maintenue, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

À la fin du congé, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail. Si le poste habituel n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail. La personne salariée conserve les mêmes droits que les personnes salariées licenciées ou mises à pied lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus la personne salariée si elle était demeurée au travail.

#### xii) Absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident (autre qu'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*), de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel (articles 79.1 et suivants, LNT)

Une personne salariée a droit à un congé non payé d'une durée maximale de 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel. La personne salariée doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. En ce qui concerne les personnes salariées qui ont trois mois de service continu, les deux premiers jours sont rémunérés. Toutefois, il est à noter que l'employeur n'a pas à rémunérer plus de deux jours d'absence par année au total pour les congés et absences pour obligations familiales ou parentales (articles 79.6.1 et suivants, LNT) et pour les absences en vertu des articles 79.1 et suivants, LNT.

La participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus au lieu de travail de la personne salariée doit être maintenue, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle. Les autres avantages dont la personne salariée peut bénéficier pendant la période d'absence seront déterminés par règlement.

À la fin du congé, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel, avec les mêmes avantages. Si le poste habituel n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

Ceci n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée si les conséquences de la maladie ou de l'accident ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante.

Dans le cas d'un licenciement ou d'une mise à pied, la personne salariée a les mêmes droits que les personnes salariées licenciées ou mises à pied, y compris le retour au travail.

**xiii) Les absences dues à la disparition ou au décès d'un enfant mineur ou d'un membre de la famille (articles 79.10 à 79.11, LNT)**

En cas de décès ou de disparition de son enfant mineur, ou en cas de décès par suicide de son conjoint, de son enfant majeur, de son père, de sa mère ou de l'un de ses parents, la personne salariée a droit à un congé sans salaire d'une durée maximale de 104 semaines.

À la fin du congé, la LNT offre la même protection que les employés absents pour cause de maladie, d'accident et de problèmes familiaux ou parentaux et prévoit leur réintégration dans leur ancien poste avec les mêmes avantages.

**xiv) Le congé à l'occasion d'un décès (article 80, LNT)**

L'absence pour cause de décès prévoit un maximum de cinq jours (deux jours avec salaire et trois jours sans salaire), applicable à la famille immédiate de l'employé, telle que définie par la LNT. De plus, un employé a droit à un jour de congé, sans salaire, en raison du décès d'autres membres de la famille, tel que défini par l'article 80.1, LNT.

La notion de « conjoint » inclut également les partenaires de même sexe qui vivent ensemble dans une union de fait depuis un an ou plus.

**xv) Le congé de mariage (article 81, LNT)**

Une journée sans réduction de salaire est accordée le jour du mariage de la personne salariée.

**xvi) Frais liés au déplacement ou à la formation (article 85.2, LNT)**

L'employeur doit rembourser à la personne salariée les frais raisonnables engagés lorsque, sur demande de l'employeur, la personne salariée doit effectuer un déplacement ou suivre une formation.

**d) La résiliation du contrat de travail**

Tel que mentionné ci-dessus, les règles de cessation d'emploi varient selon la durée du contrat de travail. Si le contrat de travail est à durée déterminée, l'employeur qui souhaite y mettre fin avant la date de cessation d'emploi sera vraisemblablement tenu de payer la totalité du salaire et des avantages impayés jusqu'à la date d'expiration initiale du contrat.

Si le contrat est à durée indéterminée, ce qui est généralement le cas, il peut être résilié par l'une ou l'autre des parties moyennant un « préavis raisonnable » qui peut être intégré au contrat de travail. Le caractère « raisonnable » du préavis s'évalue au regard de l'interprétation qu'ont fait les tribunaux des dispositions du Code civil et des obligations imposées par la LNT.

Les dispositions pertinentes de la LNT sont les suivantes :

**Article 82 LNT**

*Un employeur doit donner un avis écrit à une personne salariée avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus.*

*Cet avis est d'une semaine si la personne salariée justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines si elle justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines si elle justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines si elle justifie de dix ans ou plus de service continu.*

*L'avis de cessation d'emploi donné à une personne salariée pendant la période où elle a été mise à pied est nul de nullité absolue, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas six mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.*

*Le présent article n'a pas pour effet de priver une personne salariée d'un droit qui lui est conféré par une autre loi.*

**Article 83 LNT**

*L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 82 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à la personne salariée une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.*

*Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour plus de six mois ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois mais qui excède ce délai.*

*L'indemnité de la personne salariée en tout ou en partie rémunérée à commission est établie à partir de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant sa cessation d'emploi ou sa mise à pied.*

#### **Article 2091 Code civil du Québec**

*Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé.*

*Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail.*

De plus, l'article 83.1 LNT prévoit la possibilité de reporter le paiement de l'indemnité compensatrice à une date ultérieure en ce qui concerne les personnes salariées visées par une convention collective.

**NOTE :** L'article 82 LNT ne s'applique pas dans certaines circonstances, notamment lorsque le licenciement est pour faute grave. Il existe une exception semblable en vertu du Code civil lorsque le congédiement est motivé par un motif sérieux (article 2094).

Selon la jurisprudence, tous les contrats de travail contiennent une stipulation implicite selon laquelle ils peuvent être résiliés moyennant un « préavis raisonnable ».

La durée de ce préavis varie selon les personnes, ainsi qu'en fonction de plusieurs facteurs dont les plus importants sont les suivants :

- l'âge;
- le niveau de responsabilité et/ou l'échelon hiérarchique;
- le salaire;
- les années de service;
- la possibilité de faire valoir ses compétences et les possibilités de déplacement;
- les circonstances entourant l'embauche de la personne salariée.

D'autres facteurs peuvent aussi être pris en considération dans des cas particuliers. De même, tous n'ont pas la même valeur et ne répondent pas à une formule mathématique.

#### **e) Les avantages au cours de la période de préavis**

En vertu de la LNT, les avantages cessent à la fin de la période de préavis. De plus, l'objectif visé par le « préavis raisonnable » exigé par le Code civil est de mettre la personne salariée dans une situation identique à celle qui aurait été la sienne, n'eût été la cessation de son emploi. Par conséquent, la personne salariée aurait vraisemblablement droit à tous les avantages dont elle aurait bénéficié pendant le délai de préavis, lesquels peuvent comprendre, selon les politiques de l'employeur, les suivants :

- des congés de maladie;
- une allocation d'automobile;
- les cotisations de l'employeur au régime d'assurance collective;
- les cotisations de l'employeur au régime de retraite;
- les primes;
- les commissions;
- les augmentations de salaire qui auraient été accordées pendant le délai de préavis.

#### **f) Le licenciement collectif (articles 84.0.1 à 84.0.15, LNT)**

Un licenciement collectif s'entend d'une cessation du travail, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, qui touche 10 personnes salariées ou plus d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs. Sauf dans le cas d'entreprises à caractère saisonnier ou intermittent, tout employeur qui, pour des raisons d'ordre technologique ou économique, prévoit devoir faire un licenciement collectif, doit en donner avis au ministre de l'Emploi dans les délais minimaux suivants :

- huit semaines, lorsque le nombre de personnes salariées visées par le licenciement est au moins égal à 10 et inférieur à 100;
- 12 semaines, lorsque le nombre de personnes salariées visées par le licenciement est au moins égal à 100 et inférieur à 300;
- 16 semaines, lorsque le nombre de personnes salariées visées par le licenciement est au moins égal à 300.

En cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche un employeur de respecter les délais d'avis prévus ci-dessus, ce dernier doit donner un avis de licenciement collectif au ministre de l'Emploi aussitôt qu'il est en mesure de le faire.

Les personnes suivantes ne sont pas visées par la disposition de licenciement collectif :

- la personne salariée qui ne justifie pas de trois mois de service continu;
- la personne salariée dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
- la personne salariée qui a commis une faute grave;
- la personne salariée qui est exclue de l'application de la LNT, comme les cadres supérieurs.

Il est important de mentionner qu'aux fins du calcul du délai approprié, tout l'effectif doit être pris en considération (personnes salariées, personnel de vente, syndiquées ou pas, cadres), sauf celles expressément exclues en vertu de la loi, comme les cadres supérieurs.

Il est interdit de modifier les conditions de travail des personnes salariées durant la période couverte par l'avis au ministre, à moins d'obtenir le consentement écrit de la personne salariée ou de l'association accréditée qui la représente.

L'employeur qui ne respecte pas le délai d'avis (omission de le donner ou insuffisance de l'avis) devra, sauf exception, indemniser la personne salariée, étant entendu que les indemnités en vertu des articles 83 et 84.0.13 de la LNT ne pourront être cumulées (la personne salariée recevra la plus élevée des deux). De plus, le défaut de donner l'avis requis de licenciement collectif sera considéré comme une infraction en vertu de la LNT, et l'employeur sera passible d'une amende de 1 500 \$ par semaine ou partie de semaine de défaut ou de retard.

La CNESST peut intenter des poursuites civiles au nom d'une personne salariée pour recouvrer les sommes dues au titre des salaires et des avantages sociaux. Le délai de prescription est d'un an à compter de la date d'échéance de chaque paiement.

L'obligation pour l'employeur de participer à la création d'un comité d'aide au reclassement n'existera que dans les cas où le licenciement collectif touche 50 personnes salariées et plus. Par ailleurs, l'employeur pourra être exempté si des mesures d'aide jugées suffisantes par le ministre sont offertes dans

l'établissement visé par le licenciement collectif. La constitution d'un comité d'aide au reclassement et les obligations qui y sont reliées ne s'appliquent donc pas lorsque le nombre de personnes salariées visées par le licenciement est inférieur à 50.

### g) Les recours en vertu de la LNT

*Comme il est mentionné ci-dessus, les personnes salariées sont protégées et disposent de certains recours. Les articles sur les recours sont les suivants :*

#### **Article 122 LNT**

*Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :*

- 1) *à cause de l'exercice par cette personne salariée d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;*
  - 1.1) *en raison d'une enquête effectuée par la Commission dans un établissement de cet employeur;*
  - 2) *pour le motif que cette personne salariée a fourni des renseignements à la CNESST ou à l'un de ses représentants sur l'application des normes du travail ou qu'elle a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;*
  - 2.1) *pour le motif que la personne salariée lui a fait un signalement concernant une conduite de harcèlement psychologique commise envers une autre personne ou a collaboré au traitement d'un signalement ou d'une plainte portant sur une telle conduite;*
- 3) *pour la raison qu'une saisie en mains tierces a été pratiquée à l'égard de la personne salariée ou peut l'être;*
  - 3.1) *pour le motif que la personne salariée est un débiteur alimentaire assujéti à la Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires (chapitre P-2.2);*
- 4) *pour la raison qu'une personne salariée est enceinte;*
- 5) *dans le but d'éviter l'application de la présente loi ou d'un règlement;*
- 6) *pour le motif que la personne salariée a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille [...] ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, bien qu'elle ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations;*
- 7) *en raison d'une dénonciation faite par une personne salariée d'un acte répréhensible au sens de la Loi concernant la lutte contre la corruption (chapitre L-6.1) ou de sa collaboration à une vérification ou à une enquête portant sur un tel acte ou un tel manquement; [...]*

En ce qui concerne le paragraphe 4) ci-dessus, un employeur doit, de son propre chef, déplacer une salariée enceinte si les conditions de travail de cette dernière comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. La salariée peut refuser ce déplacement sur présentation d'un certificat médical attestant que ces conditions de travail ne présentent pas les dangers allégués.

#### **Article 123 LNT**

*Une personne salariée qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès de la CNESST dans les 45 jours de la pratique dont elle se plaint. Si la plainte est soumise dans ce délai au Tribunal administratif du travail, le défaut de l'avoir soumise à la CNESST ne peut être opposé à la plaignante.*

#### **Article 124 LNT**

*La personne salariée qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédiée sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la CNESST ou la mettre à la poste à l'adresse de la CNESST dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.*

*Si la plainte est soumise dans ce délai au Tribunal, le défaut de l'avoir soumise à la CNESST ne peut être opposé au plaignant.*

Ce dernier article ne s'applique pas aux personnes salariées syndiquées qui peuvent déposer un grief, car il s'agit d'une « procédure de réparation » au sens de l'article 124 LNT. En vertu de l'article 128 LNT, une personne salariée peut demander d'être réintégrée dans son emploi.

Les personnes salariées non syndiquées régies par la LNT peuvent se faire représenter sans frais par les avocats de la CNESST relativement à des pratiques interdites et des congédiements injustes.

#### **h) Le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel (articles 81.18 à 81.20 et 123.6 à 123.16, LNT)**

On entend par « harcèlement psychologique et harcèlement sexuel » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (article 81.18, LNT). Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Il convient de mentionner

qu'une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

En vertu de la LNT, toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique (article 81.19). L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Il est très important que chaque employeur vérifie s'il a des politiques ou des lignes directrices à cet égard. Si aucune telle politique ou ligne directrice n'est en place, elles doivent être adoptées pour remplir cette obligation.

À compter du 27 septembre 2024, la politique de l'employeur doit inclure les éléments prévus à la LNT.

Plusieurs dispositions de la LNT sur le harcèlement psychologique sont par ailleurs réputées faire partie intégrante de toute convention collective. La personne salariée visée par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où de tels recours existent à son égard. Avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer un médiateur.

La personne salariée qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique ou sexuel peut adresser, par écrit, une plainte à la CNESST. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs personnes salariées qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif (OSBL) de défense des droits des personnes salariées.

Toute plainte doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

À la réception d'une plainte, la CNESST fait enquête avec diligence selon les règles énoncées aux articles 103 à 110 LNT, en y faisant les adaptations nécessaires.

En cas de refus de la CNESST de donner suite à la plainte, la personne salariée ou, le cas échéant, l'OSBL, peut, dans les 30 jours de la décision, demander par écrit à la CNESST de déférer sa plainte au Tribunal.

La CNESST pourra, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre de nommer un médiateur. La CNESST peut, sur demande de la personne salariée, l'assister et la conseiller pendant la médiation.

Si la personne salariée est encore liée à l'employeur par un contrat de travail, elle est réputée au travail pendant les séances de médiation.

Si aucun règlement n'intervient entre les parties concernées et si la CNESST accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans délai au Tribunal.

La CNESST peut représenter une personne salariée devant le Tribunal.

Si le Tribunal juge que la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique ou sexuel et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable (par exemple, la réintégration de la personne salariée, des indemnités monétaires variées, le financement pour le soutien psychologique, sauf pour une période au cours de laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, qui résulte du harcèlement psychologique).

### III. Code du travail (salariés syndiqués)

Le *Code du travail*<sup>27</sup> énonce le processus d'accréditation, y compris la possibilité pour un syndicat de voir son accréditation révoquée ou de perdre ses droits de négociation. Il crée un ensemble de pratiques déloyales de travail, d'infractions et de recours. Parmi ceux-ci, l'article 14 expose ce qui suit :

**Discrimination.** *Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code.*

**Restriction.** *Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.*

Le Code traite aussi du processus de négociation, de l'acquisition du droit à la grève et au lock-out ainsi que de la survie de l'accréditation à la suite de l'aliénation totale ou partielle d'une entreprise. Il prévoit également l'arbitrage des griefs et des différends. Il contient de plus des dispositions sur le personnel de remplacement, qui interdisent aux employeurs d'utiliser dans leur établissement les services de salariés ou d'entrepreneurs pour remplir les fonctions de salariés syndiqués pendant une grève ou un lock-out.

Le *Code du travail* prévoit des périodes pendant lesquelles il est possible de changer d'allégeance. Le maraudage est autorisé à différents moments selon la durée de la convention collective.

Les règles relatives aux organisations ouvrières et à la négociation collective sont énoncées dans des lois particulières (codes ou lois). Au Québec, le premier *Code du travail* a été adopté en 1964 et il a été substantiellement modifié en 1969, 1977, 2002 et 2015.

Le Tribunal administratif du travail est l'autorité administrative spécialisée chargée de connaître un large éventail de litiges relatifs à l'emploi et aux relations de travail, à la santé et à la sécurité au travail, aux services essentiels et à la construction, ainsi qu'aux qualifications professionnelles. Les décisions du Tribunal sont définitives et sans appel.

#### a) Les pouvoirs du Tribunal

La loi prévoit que le Tribunal doit permettre aux parties intéressées de se faire entendre avant de rendre une décision; le Tribunal ne peut procéder sur la foi du dossier que s'il l'estime approprié et avec le consentement des parties. Toutefois, l'obligation d'entendre les parties ne s'applique pas à l'agent de relations du travail qui rend une décision sur l'accréditation, bien qu'il doive permettre aux parties de présenter leurs observations et de produire toute documentation nécessaire pour compléter le dossier.

27 RLRQ c C-27.

Le Tribunal a compétence sur toutes les violations au *Code du travail* et est investi de pouvoirs très larges, qui vont bien au-delà de ceux habituellement accordés à des organismes similaires. En général, le Tribunal est habilité à rendre toute décision qu'il juge appropriée. En plus de maintenir les recours pénaux traditionnels, le législateur a expressément énuméré certains types d'ordonnances que le Tribunal peut rendre. Ces types d'ordonnance sont les suivantes :

- ordonner à une personne, à un groupe de personnes, à une association ou à un groupe d'associations de cesser de faire, de ne pas faire ou d'accomplir un acte pour se conformer au *Code du travail*;
- exiger de toute personne de réparer un acte ou une omission fait en contravention d'une disposition du *Code du travail*;
- ordonner à une personne ou à un groupe de personnes, compte tenu du comportement des parties, l'application du mode de réparation qu'il juge le plus approprié;
- ordonner de ne pas autoriser ou participer ou de cesser d'autoriser ou de participer à une grève, à un ralentissement d'activités au sens de l'article 108 ou à un lock-out qui contrevient ou contreviendrait au *Code du travail* ou de prendre des mesures qu'il juge appropriées pour amener les personnes que représente une association à ne pas y participer ou à cesser d'y participer;
- ordonner, le cas échéant, que soit accélérée ou modifiée la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.

#### b) Décision

La loi constituant le Tribunal prévoit que toutes les affaires doivent être entendues et tranchées par un seul membre du Tribunal, sous réserve de certaines exceptions précises, notamment :

- si l'accréditation est accordée par un agent de relations du travail;
- si le président du Tribunal estime qu'il est indiqué de le faire, confier une affaire à un comité composé de trois membres.

#### c) Examen

Puisqu'une décision du Tribunal n'est pas susceptible d'appel, le Tribunal a le pouvoir, sur demande, de réviser ou de révoquer ses propres décisions dans trois cas précis, à savoir :

- lorsqu'est découvert un fait nouveau qui, s'il avait été connu en temps utile, aurait pu justifier une décision différente;

- lorsqu'une partie intéressée n'a pu, pour des raisons jugées suffisantes, présenter ses observations ou se faire entendre;
- lorsqu'un vice de fond ou de procédure est de nature à l'invalider.

Les procédures de révision ou de révocation doivent être intentées dans un délai raisonnable établi à 30 jours par la jurisprudence pertinente. Une décision ne peut être révisée que par le membre qui l'a rendue dans les deux premiers cas ci-dessus. L'inclusion de ce troisième motif n'équivaut pas à accorder aux parties un droit d'appel, puisqu'il s'apparente davantage aux motifs qui pourraient servir de fondement à une demande de contrôle judiciaire.

#### d) Marche à suivre

Les décisions du Tribunal doivent être consignées par écrit, signées et notifiées aux parties et motivées. Le *Code du travail* prévoit que le Tribunal doit rendre sa décision dans les trois mois suivant la prise en délibéré d'une cause, sauf dans les cas suivants :

- une requête en accréditation, lorsqu'une décision doit être rendue dans les 60 jours du dépôt de la requête;
- une requête en vertu de l'article 111.3 (demande d'accréditation dans les secteurs public ou parapublic), lorsqu'une décision doit suivre dans le délai compris entre la fin de la période de présentation d'une demande d'accréditation et la date d'expiration de la convention collective;
- une demande relative à l'aliénation ou au transfert de l'exploitation d'une entreprise, lorsqu'une décision doit suivre dans les 90 jours du dépôt de la demande.

Ces délais peuvent être prolongés par le président du Tribunal, compte tenu des circonstances et de l'intérêt des parties concernées.

#### e) Membres

Les membres sont nommés par le gouvernement après consultation des associations d'employés et d'employeurs les plus représentatives.

Le mandat des membres est de cinq ans, renouvelable pour une période additionnelle de cinq ans, à moins que le membre ne soit avisé du contraire par l'agent autorisé du gouvernement.

#### IV. Vente d'une entreprise et droits et obligations de l'ayant cause (articles 96 et 97 LNT)

Le concept de la continuité d'entreprise existe au Québec lorsqu'une vente d'entreprise a lieu. En ce qui concerne les personnes salariées non syndiquées, la LNT et le Code civil traitent d'une telle situation.

Dans ce contexte, deux articles de la LNT sont très importants.

La LNT prévoit ce qui suit dans le cas d'une vente d'entreprise :

**96.** *L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise n'invalide aucune réclamation civile qui découle de l'application de la présente loi ou d'un règlement et qui n'est pas payée au moment de cette aliénation ou concession. L'ancien employeur et le nouveau sont liés solidairement à l'égard d'une telle réclamation.*

**97.** *L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'entreprise, la modification de sa structure juridique, notamment, par fusion, division ou autrement n'affecte pas la continuité de l'application des normes du travail.*

Il est également intéressant de souligner que le Code civil contient une disposition quelque peu similaire :

**2097.** *L'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique par fusion ou autrement, ne met pas fin au contrat de travail. Ce contrat lie l'ayant cause de l'employeur.*

Le Code du travail contient des dispositions similaires relativement aux personnes salariées syndiquées (articles 45 et 46) :

**45.** *L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise n'invalide aucune accréditation accordée en vertu du présent code, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective.*

*Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et places de l'employeur précédent.*

*Le deuxième alinéa ne s'applique pas dans un cas de concession partielle d'entreprise lorsque la concession n'a pas pour effet de transférer au concessionnaire, en plus de fonctions ou d'un droit d'exploitation, la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie d'entreprise visée.*

**45.2.** *Dans le cas d'une concession partielle d'une entreprise, les règles suivantes s'appliquent :*

- 1) *la convention collective visée au deuxième alinéa de l'article 45 qui n'est pas expirée lors de la prise d'effet de la concession est réputée expirer, aux fins des relations du travail entre le nouvel employeur et l'association de salariés concernée, le jour de cette prise d'effet;*
- 2) *le nouvel employeur n'est pas lié par l'accréditation ou la convention collective lorsqu'une entente particulière portant sur cette concession comporte une clause à l'effet que les parties renoncent à l'application du deuxième alinéa de l'article 45. Une telle clause lie le Tribunal mais n'affecte pas la portée, chez l'employeur cédant, de l'accréditation de l'association de salariés signataires.*

*Le paragraphe 1 du premier alinéa ne s'applique pas dans le cas d'une concession partielle d'entreprise entre employeurs des secteurs public et parapublic au sens du paragraphe 1 de l'article 111.2.*

**46.** *Il appartient au Tribunal, sur requête d'une partie intéressée, de trancher toute question relative à l'application des articles 45 à 45.3. À cette fin, il peut notamment en déterminer l'applicabilité.*

*Il peut aussi, sur requête d'une partie intéressée, régler toute difficulté découlant de l'application de ces articles et de leurs effets de la façon qu'il estime la plus appropriée. À cette fin, il peut notamment rendre toute décision nécessaire à la mise en œuvre d'une entente entre les parties intéressées sur la description des unités de négociation et sur la désignation d'une association pour représenter le groupe de salariés visé par l'unité de négociation décrite à cette entente ou sur toute autre question d'intérêt commun.*

*À cette même fin et lorsque plusieurs associations de salariés sont mises en présence par l'application des articles 45 et 45.3, le Tribunal peut également :*

- 1) *accorder ou modifier une accréditation;*
- 2) *accréditer l'association de salariés qui groupe la majorité absolue des salariés ou procéder à un scrutin secret suivant les dispositions de l'article 37 et accréditer conséquemment l'association qui a obtenu le plus grand nombre de voix conformément aux dispositions de l'article 37.1;*
- 3) *décrire ou modifier une unité de négociation;*
- 4) *fusionner des unités de négociation et, lorsque plusieurs conventions collectives s'appliquent aux salariés du nouvel employeur compris dans une unité de négociation résultant de cette fusion, déterminer la convention collective qui demeure en vigueur et apporter aux dispositions de celle-ci toute modification ou adaptation qu'elle juge nécessaire.*

*La fusion d'unités de négociation emporte la fusion, s'il en est, des listes d'ancienneté des salariés qu'elles visaient, selon les règles d'intégration des salariés déterminées par le Tribunal.*

*Lorsqu'une concession d'entreprise survient durant la procédure en vue de l'obtention d'une accréditation, le Tribunal peut décider que l'employeur cédant et le concessionnaire sont successivement liés par l'accréditation.*

*Le Tribunal peut aussi, sur requête d'une partie intéressée déposée au plus tard le trentième jour suivant la prise d'effet d'une concession partielle d'entreprise et lorsqu'il juge que cette concession a été faite dans le but principal d'entraver la formation d'une association de salariés ou de porter atteinte au maintien de l'intégralité d'une association de salariés accréditée :*

*i) écarter l'application, le cas échéant, du troisième alinéa de l'article 45 et rendre toute décision appropriée pour favoriser l'application du deuxième alinéa du même article;*

*ii) écarter l'application du paragraphe 1<sup>o</sup> du premier alinéa de l'article 45.2 et déterminer que le nouvel employeur demeure lié, jusqu'à la date prévue de son expiration, par la convention collective visée au deuxième alinéa de l'article 45.*

Le délai prescrit pour demander au Tribunal de se prononcer sur l'applicabilité de l'article 45 est de neuf mois, tel qu'il est établi par la jurisprudence; mais dans les 30 jours suivant la date de prise d'effet d'une concession d'entreprise, si une partie juge que cette concession a été faite dans le but principal d'entraver la formation d'une association de salariés ou de porter atteinte au maintien de l'intégralité d'une association de salariés accréditée.

En vertu du paragraphe 1 du premier alinéa de l'article 45.2, dans le cas d'une concession partielle d'une entreprise, la convention collective visée au deuxième alinéa de l'article 45 qui n'est pas expirée lors de la prise d'effet de la concession est réputée expirer, aux fins des relations du travail entre le nouvel employeur et l'association de salariés concernée, le jour de cette prise d'effet. Cette règle ne s'applique pas dans le cas d'une concession entre employeurs des secteurs public et parapublic.

À la demande d'une partie intéressée, le Tribunal peut, lorsqu'il juge que cette concession a été faite dans le but principal d'entraver la formation d'une association de salariés ou de porter atteinte au maintien de l'intégralité d'une association de salariés accréditée, selon le cas, écarter l'application du troisième alinéa de l'article 45 et l'application du paragraphe 1 du premier alinéa de l'article 45.2.

Dans le cas d'une telle concession partielle d'une entreprise, les parties peuvent aussi décider que l'article 45 ne s'appliquera pas, et cette décision liera le Tribunal. Toutefois, la clause n'affecte pas la portée, chez l'employeur cédant, de l'accréditation de l'association de salariés signataires (alinéa 2 de l'article 45.2).

Le Code du travail contient également des dispositions similaires relativement aux situations qui se produisent lorsqu'une entreprise, dont les relations du travail étaient jusqu'alors régies par le Code canadien du travail, passe sous la compétence législative du Québec (article 45.3) :

**45.3.** *Lorsqu'une entreprise, dont les relations du travail étaient jusqu'alors régies par le Code canadien du travail (Lois révisées du Canada (1985), chapitre L-2), passe, en ce domaine, sous la compétence législative du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent :*

- 1) une accréditation accordée, une convention collective conclue par un syndicat accrédité ainsi qu'une procédure engagée en vertu du Code canadien du travail en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective sont réputées être une accréditation accordée, une convention collective conclue et déposée et une procédure engagée en vertu du présent code;*
- 2) l'employeur demeure lié par l'accréditation ou la convention collective, ou encore, dans les circonstances où le deuxième alinéa de l'article 45 aurait été applicable si l'entreprise avait alors été de la compétence législative du Québec, le nouvel employeur devient lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et il devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et place de l'employeur précédent;*
- 3) les procédures alors en cours en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective sont continuées et décidées suivant les dispositions du présent code, compte tenu des adaptations nécessaires;*
- 4) les dispositions du troisième alinéa de l'article 45 ou de l'article 45.2, selon le cas, s'appliquent lorsque le passage résulte d'une concession partielle d'entreprise.*

Il devient donc très important pour un acheteur de bien comprendre toutes les conditions de travail avant de présenter une offre d'achat.

Voir aussi la rubrique X « Loi sur l'équité salariale » du présent document concernant les conséquences de l'aliénation d'une entreprise sur les obligations relatives à l'ajustement salarial prévues dans la Loi sur l'équité salariale.

## V. Discrimination

En juin 2008, le préambule de la *Charte des droits et libertés de la personne (Charte)*<sup>28</sup> a été modifié en vue d'inclure la reconnaissance officielle de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Charte interdit la discrimination aux motifs mentionnés à l'article 10, qui se lisent comme suit :

*10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.*

*Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.*

*10.1 Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.*

Le harcèlement n'est pas défini dans la Charte. La Commission des droits de la personne a adopté la définition qui suit de « harcèlement » :

*Le harcèlement se manifeste par des paroles ou des comportements offensants, méprisants, hostiles ou non désirés. Le harcèlement est discriminatoire lorsqu'il est fondé sur une caractéristique personnelle de la personne qui le subit (par exemple : son âge, son origine ou son sexe). Il y a 14 caractéristiques personnelles qui sont des motifs interdits de harcèlement.*

*C'est généralement la répétition de paroles ou de comportements offensants qui créent le harcèlement. Mais parfois, un seul acte grave peut constituer du harcèlement. C'est le cas si cet acte entraîne un effet nocif et continu sur la personne qui le subit.*

La Commission donne la définition qui suit de « harcèlement sexuel » :

*un comportement (paroles, actes ou gestes) à connotation sexuelle*

*- non désiré : provoquant l'inconfort ou la crainte*

*- répété : en général. Un seul acte grave peut aussi être du harcèlement sexuel*

*qui porte atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de la victime.*

Pour se conformer aux dispositions de la LNT, il faut que les employeurs mettent en place une « politique de prévention du harcèlement » (voir la rubrique « Le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel » ci-dessus).

Pour ce qui est de l'embauche en général, l'article 16 prévoit ce qui suit :

*16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.*

L'article 18.1 porte sur les formulaires de demande d'emploi et les entrevues, tandis que l'article 18.2 intéresse les personnes qui ont été déclarées coupables d'une infraction pénale ou criminelle ou qui ont plaidé coupables d'une telle infraction. Ils se lisent comme suit :

*18.1. Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande.*

*18.2. Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.*

Eu égard au traitement, l'article 19 de la Charte prévoit ce qui suit :

*19. Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.*

*Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.*

*Les ajustements salariaux ainsi qu'un programme d'équité salariale sont, eu égard à la discrimination fondée sur le sexe, réputés non discriminatoires, s'ils sont établis conformément à la Loi sur l'équité salariale (chapitre E-12.001).*

Enfin, l'article 20 revêt une importance considérable parce qu'il établit comme étant réputé non discriminatoire la distinction, exclusion ou préférence fondée sur les « aptitudes ou qualités requises par un emploi ».

Les plaintes de discrimination et les poursuites en découlant se sont multipliées et ont pris beaucoup d'importance ces dernières années. Ainsi, une forme de discrimination pourra être déclarée illégale, même si aucune intention de discriminer n'a pu être prouvée. La bonne foi n'entre pas en ligne de compte. De plus, la discrimination peut viser ou non des personnes spécifiques; si elle est inhérente aux structures de l'organisation, elle est « systémique ».

La Charte prévoit divers recours et la jurisprudence a élaboré le concept d'« obligation d'accommoder » la personne salariée qui soutient avoir été victime de discrimination fondée sur un motif interdit par la Charte. Ce concept a été appliqué dans plusieurs affaires ayant trait à des horaires de travail qui entraînent en conflit avec des pratiques religieuses, ainsi que dans d'autres situations comme lorsque la personne salariée a un handicap.

Signalons également qu'en vertu de la Charte et de la LNT, il est expressément interdit à un employeur de mettre une personne salariée à la retraite pour le motif qu'elle a atteint un certain âge. La personne salariée a le droit de demeurer au travail jusqu'à ce qu'elle choisisse de prendre sa retraite, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales de son poste. L'article 84.1 LNT prévoit expressément qu'un employeur est fondé à congédier, à suspendre ou à déplacer une personne salariée pour une « cause juste et suffisante ». La personne salariée peut contester cette décision au moyen d'une plainte alléguant l'article 122.1 LNT.

## VI. Le régime de santé et de sécurité du travail du Québec

Le régime de santé et de sécurité du travail du Québec est le résultat d'un large consensus. Le Québec s'est doté de lois énonçant les droits et obligations de l'ensemble de ses travailleuses, travailleurs et employeurs et établissant les modalités et conditions de leur application. Il s'agit de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>29</sup> (LSST), qui traite de prévention, et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>30</sup> (LATMP), qui prévoit la réparation et la réadaptation des travailleuses et des travailleurs.

Ces lois rendent les travailleuses, les travailleurs et les employeurs responsables de la santé et de la sécurité au travail. À cet effet, la CNESST est chargée de l'application de ces lois.

Le processus de contestation des décisions rendues en vertu de la LATMP et de la LSST est soumis à la division santé et sécurité du travail du Tribunal, qui est chargée d'entendre et de trancher les contestations des décisions rendues par la CNESST après une révision administrative. Il y a aussi une procédure pour l'évaluation médicale d'une travailleuse ou d'un travailleur qui a subi une lésion professionnelle.

### a) Santé et sécurité du travail

La LSST et ses nombreux règlements traitent des droits et obligations de l'employeur et de ses employés en matière de santé et de sécurité, prévoient la création de comités de santé et de sécurité, la nomination de représentants de la sécurité et l'élaboration d'un programme de santé et de prévention. De plus, il prévoit des inspections et crée divers recours, infractions et sanctions.

La personne salariée a les droits généraux suivants :

**9.** *Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique.*

**10.** *Le travailleur a notamment le droit conformément à la présente loi et aux règlements :*

- 1) *à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail, particulièrement en relation avec son travail et son milieu de travail, et de recevoir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés;*
- 2) *de bénéficier de services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il peut être exposé et de recevoir son salaire pendant qu'il se soumet à un examen de santé en cours d'emploi exigé pour l'application de la présente loi et des règlements.*

De plus, l'article 12 prévoit le droit de refuser d'exécuter un travail dans certaines situations :

**12.** *Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.*

Des dispositions permettent à la personne salariée de demander un retrait préventif si elle est exposée à un contaminant qui présente un danger (article 32). La même protection est accordée à la travailleuse enceinte en vertu de l'article 40 de la loi, qui se lit comme suit :

29 LRQ c S-2.1.

30 RLRQ c A-3.001.

*40. Une travailleuse enceinte qui fournit à l'employeur le certificat [...] qui atteste que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.*

En ce qui concerne l'indemnité pour la travailleuse enceinte, l'article 42.1 prévoit ce qui suit :

*42.1. Une travailleuse n'est pas indemnisée en vertu des articles 40, 41 et 42 à compter de la quatrième semaine précédant celle de la date prévue pour l'accouchement, telle qu'inscrite dans le certificat visé à l'article 40, si elle est admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (chapitre A-29.011). La travailleuse est présumée y être admissible dès ce moment.*

*Toutefois, la date prévue pour l'accouchement peut être modifiée lorsque la Commission est informée par le professionnel qui effectue le suivi de grossesse, au plus tard quatre semaines avant la date prévue au certificat mentionné au premier alinéa, d'une nouvelle date prévue pour l'accouchement.*

Bien que la LSST soit exhaustive, son effet se fait surtout sentir dans les milieux industriels.

## b) Réparation des travailleuses et des travailleurs

La LATMP définit son objet comme suit à l'article 1 :

*1. La présente loi a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires.*

*Le processus de réparation des lésions professionnelles comprend la fourniture des soins nécessaires à la consolidation d'une lésion, la réadaptation physique, sociale et professionnelle du travailleur victime d'une lésion, le paiement d'indemnités de remplacement du revenu, d'indemnités pour préjudice corporel et, le cas échéant, d'indemnités de décès.*

*La présente loi confère en outre, dans les limites prévues au chapitre VII, le droit au retour au travail du travailleur victime d'une lésion professionnelle.*

La LATMP crée un système de responsabilité « sans égard à la faute » pour une « lésion professionnelle » et une « maladie professionnelle » au sens de la loi.

La loi prévoit divers recours pour les employés et les employeurs, notamment une procédure d'évaluation médicale. En fin de compte, toutes les réclamations sont traitées par la division santé et sécurité du travail du Tribunal.

Le paiement des prestations prévues par la LATMP ainsi que les frais d'administration de ce régime d'assurance sans égard à la faute sont financés au moyen de primes ou de cotisations payées exclusivement par l'ensemble des employeurs du Québec en fonction de l'un des trois modes de tarification de la province.

### i) La tarification au taux de l'unité : pour la petite entreprise

Ce mode de tarification s'applique aux employeurs dont la prime annuelle totale est inférieure à environ 9 000 \$. La prime est calculée à partir du taux de chaque unité dans laquelle les activités de l'employeur sont classées et par tranche de 100 \$ de la masse salariale assurable.

Les employeurs au taux de l'unité sont tarifés de façon collective : lorsqu'un accident se produit, ce sont tous les employeurs classés dans la même unité qui en supportent les coûts. En 2021, environ 73 % ont été tarifés selon ce mode.

### ii) La tarification au taux personnalisé : pour la moyenne et la grande entreprise

Ce mode de tarification s'applique aux employeurs dont la prime annuelle totale se situe, entre 9 000 \$ et 450 000 \$ (ces montants sont approximatifs puisque les « seuils d'admissibilité » varient d'une année à l'autre).

La prime est calculée à partir d'un taux personnalisé. Autrement dit, le taux de l'unité ou des unités dans laquelle ou lesquelles l'employeur a été classé est ajusté (c'est-à-dire personnalisé) pour tenir compte de l'importance du coût des indemnités imputé au dossier de l'employeur, en fonction de sa performance par rapport à tous les employeurs classés dans cette unité. De cette façon la CNESST peut récompenser l'employeur des efforts investis pour prévenir les lésions professionnelles, le succès des mesures prises pour contrôler et gérer les lésions et favoriser la réhabilitation ou le retour au travail du travailleur qui a subi la lésion.

En 2024, environ 26 % des employeurs assurés ont été tarifés selon ce mode.

### iii) Mutuelles

Il s'agit d'une variation du mode de tarification au taux personnalisé selon lequel la CNESST permet aux entreprises de plus petite taille (et, par conséquent, moins personnalisées) d'avoir la possibilité de former une mutuelle de prévention afin d'obtenir une tarification plus personnalisée et ainsi générer de meilleurs rendements afin d'obtenir une performance positive au titre des indemnités. Les employeurs membres d'une mutuelle sont tarifés collectivement selon le mode au taux personnalisé qui tient compte de leurs résultats communs en matière de santé et de sécurité du travail, mesurés en fonction de leurs coûts d'indemnisation collectifs.

### iv) La tarification rétrospective : pour la très grande entreprise

Ce mode de tarification s'applique aux employeurs de très grande taille dont la cotisation annuelle est supérieure à environ 450 000 \$. En 2024, environ 1 % des employeurs assurés ont été tarifés selon ce mode.

La tarification au taux personnalisé d'un employeur au cours d'une année donnée (fondée sur les indemnités et les coûts passés) sera ajustée après deux ans puis quatre ans de façon à tenir compte de la performance au titre des indemnités de cette année-là (quatre ans de coûts par année de lésion). L'employeur se verra rembourser les coûts de réclamation moins élevés que prévu ou une cotisation additionnelle sera imposée pour couvrir les coûts de réclamation plus élevés que prévu.

### v) Bonne gestion de la santé et de la sécurité = prime moins élevée

Québec offre aux employeurs de nombreux modes de tarification pour leur permettre de réduire leurs cotisations se rapportant à l'indemnisation des accidents du travail en prévenant les accidents du travail et les maladies professionnelles et en contrôlant et en assurant la gestion des réclamations que les activités de prévention ne pourraient pas éliminer.

## VII. Prestations d'assurance-emploi

### a) Au fédéral

Le gouvernement fédéral a compétence pour s'occuper des prestations d'assurance-emploi, qui fournissent une aide financière temporaire. Cependant, les gouvernements provinciaux qui souhaitent suivre de plus près les questions relatives à la formation et à l'application des nouvelles dispositions peuvent conclure des ententes avec le

gouvernement fédéral, comme le prévoit la *Loi sur l'assurance-emploi (LAE)*<sup>31</sup>.

Les personnes qui quittent volontairement un emploi sans cause juste ou qui perdent leur emploi en raison de leur inconduite ne sont pas admissibles aux prestations. En effet, seules les personnes qui quittent leur emploi pour cause juste ou qui sont licenciées à la suite d'une restructuration d'entreprise sont admissibles aux prestations. Eu égard aux licenciements, il est entendu qu'aux fins de l'étude d'une demande de prestations, Emploi et Développement social Canada (EDSC) continuera de tenir compte des montants reçus à titre d'indemnités de cessation d'emploi versées aux employés salariés licenciés.

La question de la cause juste ayant été plusieurs fois débattue devant les tribunaux, le Parlement a jugé bon de dresser une liste des situations dans lesquelles un prestataire pourrait être considéré comme n'ayant pas d'autre solution raisonnable et donc comme étant fondé à quitter volontairement son emploi, y compris le harcèlement sexuel ou autre; la nécessité d'accompagner son conjoint ou sa conjointe ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence; la discrimination fondée sur un motif interdit par la Loi canadienne sur les droits de la personne; des conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité; la nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent; des modifications importantes des conditions de rémunération; des relations conflictuelles entre un employé et un supérieur, dont la cause n'est pas principalement imputable à l'employé; des pratiques de l'employeur contraires au droit; une incitation induite par l'employeur à l'égard de l'employé pour que ce dernier quitte son emploi (l'article 29 de la LAE énumère d'autres situations).

En matière de preuve, il est aussi précisé que le bénéfice du doute sera accordé au prestataire. Le prestataire aussi bien que l'employeur auront la possibilité de fournir des renseignements dont EDSC tiendra compte pour déterminer la validité de la demande. Des règles particulières s'appliquent aux cas de harcèlement.

Les employés qui deviennent incapables de travailler en raison d'une maladie ou de leur rôle de proches aidants sont admissibles aux prestations. Les employeurs peuvent également créer un programme de prestations supplémentaires (appelé PPS) pour bonifier les prestations et réduire les primes.

31 LC 1996, c 23.

Selon la règle relative au « travail pendant une période de prestations », si une personne travaille pendant qu'elle reçoit des prestations, elle peut conserver 50 cents des prestations pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de sa rémunération hebdomadaire précédente.

#### b) Au provincial – prestations de maternité et prestations parentales

Au provincial, la *Loi sur l'assurance parentale*<sup>32</sup> a instauré un régime d'assurance parentale afin d'octroyer des prestations de maternité, des prestations de paternité et des prestations parentales à la naissance d'un enfant ainsi que des prestations d'adoption aux résidents du Québec, appelé le Régime québécois d'assurance parentale (**RQAP**). Il prévoit également des prestations à la personne qui accepte de porter l'enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui et pour les parents qui participent au projet parental de grossesse pour autrui.

Le RQAP remplace les prestations semblables auxquelles les personnes résidentes hors Québec ont accès en vertu de la LAE.

Conformément à l'article 3 de la *Loi sur l'assurance parentale*, est admissible au régime d'assurance parentale, la personne qui remplit les conditions suivantes :

- à l'égard de sa période de référence, elle est assujettie à une cotisation au régime, en vertu de la section II du chapitre IV, ou, dans la mesure prévue par règlement du Conseil de gestion de l'assurance parentale (**Conseil de gestion**), au régime d'assurance-emploi établi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (LC 1996, c 23) ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins;
- elle réside au Québec au début de sa période de prestations ainsi que, dans le cas d'une personne dont le revenu assurable provenant d'une entreprise ou est considéré, au 31 décembre de l'année précédant le début de sa période de prestations;
- son revenu assurable, pendant sa période de référence, est égal ou supérieur à 2 000 \$;
- elle a connu un arrêt de rémunération tel que défini par règlement du Conseil de gestion.

La durée maximale des prestations est la suivante :

- 18 semaines de prestations de maternité pour la mère de l'enfant ou pour la personne qui a donné naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui;
- 5 semaines de prestations de paternité ou de prestations parentales au père de l'enfant, pour chaque parent adoptif ou parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant dans le contexte d'un projet parental de grossesse pour autrui;
- 13 semaines de prestations d'accueil partageables pour les parents adoptifs et pour les parents participant à un projet parental de grossesse pour autrui;
- 32 semaines de prestations parentales partageables pour les parents d'un enfant, y compris un enfant issu d'un projet de grossesse pour autrui et les parents adoptifs;

D'autres prestations sont offertes en cas de naissance ou d'adoption multiple et les parents seuls.

Le parent qui a commencé à recevoir ou a déjà reçu des prestations liées à une naissance ou à une adoption, en vertu du régime d'assurance-emploi ou d'un régime établi par une autre province ou par un territoire, n'a pas droit aux prestations du présent régime pour cette naissance ou cette adoption.

Selon le régime de base, le montant de la prestation hebdomadaire est égal à la proportion suivante du revenu hebdomadaire moyen (jusqu'à concurrence d'un montant maximal) :

- 70 % pour les 18 semaines de prestations de maternité, les cinq semaines de prestations de paternité, de prestations d'adoption et de prestations parentales du parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, pour les 13 semaines de prestations d'accueil et les sept premières semaines de prestations parentales;
- 55 % pour les semaines restantes de prestations parentales (article 18 de la loi).

Selon le « régime particulier », l'employé peut aussi choisir l'option de recevoir des prestations plus élevées échelonnées sur une période plus courte.

Aux termes de ce régime, les parents qui partagent un nombre minimal de semaines de prestations parentales peuvent profiter d'un nombre de semaines de prestations additionnelles.

32 RLRQ c A-29.011.

L'employeur paiera la prime applicable à chaque employé, de la manière prévue dans la *Loi sur l'assurance parentale*.

## VIII. Le Régime de rentes du Québec

Le Régime de rentes du Québec (RRQ) est un régime d'assurance public obligatoire pour les travailleuses et travailleurs québécois. Le régime a été établi en 1966 et offre aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'à leurs proches une protection financière de base lors de la retraite, du décès ou en cas d'invalidité. Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le RRQ a ajouté un régime supplémentaire.

Le régime est financé par les cotisations des travailleuses, des travailleurs et des employeurs. Les cotisations sont perçues par Revenu Québec, et la Caisse de dépôt et placement du Québec est responsable d'investir les fonds.

Si la travailleuse ou le travailleur a cotisé suffisamment, le régime prévoit :

- En cas de départ à la retraite :
  - une rente de retraite pour les travailleuses et travailleurs âgés d'au moins 60 ans;
  - un supplément à la rente de retraite.
- En cas de décès :
  - une rente de conjointe ou conjoint survivant;
  - une rente d'orpheline ou d'orphelin;
  - une prestation de décès.
- En cas d'invalidité :
  - une rente d'invalidité à la travailleuse ou au travailleur qui devient invalide;
  - une rente pour les enfants à charge de la personne invalide;
  - un montant additionnel pour invalidité pour les bénéficiaires d'une rente de retraite.

## IX. Développement de la formation de la main-d'œuvre

L'objet de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*<sup>33</sup> (**Loi sur la formation**) est d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre par un investissement accru dans la formation, par l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux et communautaires et des milieux de l'enseignement, et ainsi

favoriser l'emploi de même que l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1996, et conformément à un processus de mise en œuvre échelonné sur une période de trois ans, la *Loi sur la formation* oblige certains employeurs québécois à consacrer chaque année un montant représentant au moins 1 % de leur masse salariale attribuable aux activités au Québec à des dépenses de formation admissibles. Les employeurs qui ne respectent pas cette obligation devront verser au fonds créé et administré par le gouvernement du Québec la différence entre le minimum de 1 % et le montant des dépenses admissibles réellement engagées.

Seuls les employeurs dont la masse salariale excède 2 M\$ par année sont assujettis à la *Loi sur la formation*, conformément au *Règlement sur la détermination de la masse salariale*.

L'exigence prévue par la loi peut être remplie de diverses autres façons :

- formation des travailleuses et travailleurs au moyen d'activités internes ou externes, définies dans un programme de formation élaboré conformément à la *Loi sur la formation*;
- prêt de travailleuses et travailleurs ou de matériel dans un but de formation;
- octroi de congés de formation;
- formation d'apprenties et d'apprentis;
- versements à une association sectorielle ou régionale ou tout autre organisme reconnu par la Commission des partenaires du marché du travail en vue de la mise en œuvre d'un plan de formation agréé par cette dernière.

Les employeurs doivent remplir le formulaire intitulé *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur de Revenu Québec*.

Les dépenses de formation engagées dans l'année ayant précédé celle au cours de laquelle l'employeur devient assujetti à la loi peuvent aussi être incluses à la condition qu'elles satisfassent aux exigences énoncées dans celle-ci. Enfin, les employeurs doivent remplir certaines conditions relatives à la justification des dépenses de formation.

33 RLRQ c D-8.3.

## X. Loi sur l'équité salariale

Cette loi a été adoptée en 1996 afin d'éliminer les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

La *Loi sur l'équité salariale*<sup>34</sup> (LES) s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus. Dans les cas prescrits par règlement, quel que soit le nombre de salariés, l'employeur est tenu de produire un rapport. Ce rapport prend la forme d'une déclaration annuelle en ligne à la CNESST, dans laquelle l'employeur fournit des renseignements pour déterminer s'il est assujéti ou non à la LES, s'il a terminé son exercice d'équité salariale et s'il a évalué le maintien de l'équité salariale.

Un employeur comptant de 10 à 49 employés doit mettre en œuvre un processus d'équité salariale afin de vérifier la présence d'écarts salariaux attribuables à la discrimination systémique fondée sur le sexe au sein de son entreprise et de les corriger. L'employeur dont l'entreprise compte 50 salariés ou plus doit établir un programme d'équité salariale et celui dont l'entreprise compte 100 salariés ou plus doit également mettre sur pied un comité d'équité salariale qui comprend des représentants des salariés.

L'employeur doit, après que des ajustements salariaux ont été déterminés ou qu'un programme d'équité salariale a été complété, maintenir l'équité salariale dans l'entreprise et procéder périodiquement à une vérification de l'équité salariale dans celle-ci. La LES exige que l'employeur affiche les résultats du processus d'équité salariale. La vérification et l'affichage des résultats obtenus doivent être effectués à la même date tous les cinq ans.

Lorsque, à la suite de changements survenus dans l'entreprise, les ajustements salariaux ou le programme d'équité salariale ne permettent plus d'assurer le maintien de l'équité salariale, l'employeur doit apporter les modifications nécessaires pour maintenir l'équité salariale.

L'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique n'a aucun effet sur les obligations relatives aux ajustements salariaux ou à un programme d'équité salariale. Le nouvel employeur est lié par ces ajustements ou ce programme.

Les employeurs qui atteignent un seuil d'emploi de 10 employés après 1996 ont quatre ans pour effectuer leur premier exercice d'équité salariale (articles 4 et 37 de la LES).

La LES exige également que les entreprises conservent les renseignements utilisés aux fins de la vérification de l'équité salariale, ainsi que le contenu de tous les affichages, pendant une période de six ans après qu'un affichage a été effectué.

La loi prévoit des amendes qui peuvent être imposées pour les infractions à la LES. Le maximum, pour les employeurs de 100 employés ou plus, a été fixé à 45 000 \$ pour une première infraction. Les amendes doublent en cas de récidive.

La LES prévoit un processus volontaire de conciliation dont le caractère confidentiel est assuré.

## XI. Loi concernant la lutte contre le tabagisme

La *Loi concernant la lutte contre le tabagisme*<sup>35</sup> (**Loi sur le tabac**) est entrée en vigueur en novembre 2015, à l'exception de certaines dispositions qui sont entrées en vigueur à des dates ultérieures. La loi modifie la Loi sur le tabac du Québec<sup>36</sup> qui a été adoptée et sanctionnée le 17 juin 1998.

Les principales modifications apportées par la Loi sur le tabac concernent d'autres restrictions sur l'usage du tabac, tant dans les espaces clos qu'à l'extérieur, l'élargissement de la portée de la loi en considérant les cigarettes électroniques comme du tabac et le resserrement des normes applicables au commerce du tabac. De nouvelles dispositions pénales sont édictées, le montant des amendes existantes est augmenté et certaines autres dispositions pénales sont renforcées en responsabilisant davantage les employeurs ainsi que les administrateurs et dirigeants de personnes morales, sociétés et associations.

De façon générale, la loi interdit de fumer à l'intérieur de la plupart des lieux publics fermés et à l'extérieur dans un rayon de neuf mètres de toute porte, de toute prise d'air ou de toute fenêtre d'un lieu de travail qui peut s'ouvrir communiquant avec l'un de ces lieux.

### a) Fumoirs fermés et zones fumeurs

Il n'est pas permis d'aménager des zones fumeurs dans des lieux tels que les restaurants, les terrasses, les casinos, les terrains de sport et les lieux de travail.

34 RLRQ c E-12.001.

35 RLRQ c L-6.2.

36 LQ 1998, c 33..

La Loi sur le tabac autorise l'exploitant de certains lieux à aménager des fumoirs qui sont utilisés exclusivement pour la consommation de tabac et uniquement par les personnes qui demeurent hébergées dans ces lieux. Les fumoirs doivent être munis d'un système de ventilation garantissant en tout temps que la pression d'air est négative et permettant l'évacuation directe de la fumée à l'extérieur du bâtiment. Les portes donnant accès à ce fumoir doivent être munies d'un dispositif de fermeture automatique.

Il est permis de fumer le cigare et le tabac à pipe dans un salon de cigares, sous réserve de certaines conditions, notamment : le salon de cigares doit être un lieu spécialement aménagé pour la consommation de cigares ou de tabac à pipe, il devait être exploité en mai 2005 et il doit être muni d'un système de ventilation garantissant que la pression d'air est négative et permettant l'évacuation directe de la fumée à l'extérieur du bâtiment. Les mineurs ne peuvent être admis dans un salon de cigares et aucun repas ne peut être consommé par la clientèle dans celui-ci.

#### **b) Tolérance zéro**

L'exploitant d'un lieu doit afficher des avis installés à la vue des personnes qui fréquentent ce lieu et indiquer les endroits où il est interdit de fumer; il ne doit tolérer aucune personne qui fume dans ces endroits.

La Loi sur le tabac interdit l'étalage du tabac à la vue du public et précise où l'avis interdisant la vente de tabac aux personnes mineures et la mise en garde concernant les effets nocifs du tabac sur la santé devraient être affichés.

#### **c) Normes**

Le gouvernement peut, par règlement, déterminer des normes relatives à la construction ou à l'aménagement d'un fumoir et d'un salon de cigares, au système de ventilation d'un fumoir et aux affiches. À l'heure actuelle, il n'existe pas de règlement de ce genre.

#### **d) Inspection**

La Loi sur le tabac prévoit que le ministre de la Santé et des Services sociaux peut nommer une personne pour remplir les fonctions d'inspectrice ou d'inspecteur ou d'analyste, ces fonctions comprenant le pouvoir d'assurer le respect de cette loi, de prendre des photographies du lieu visité et de l'équipement, des biens et des produits qui s'y trouvent et d'inspecter un lieu, y compris un lieu de travail, à tout moment raisonnable.

#### **e) Violations de la Loi sur le tabac**

Quiconque fume dans un lieu où il est interdit de le faire est passible d'une amende de 250 \$ à 750 \$ (en cas de récidive, d'une amende de 500 \$ à 1 500 \$).

L'exploitant d'un lieu ou d'un commerce qui contrevient aux normes d'utilisation, d'installation, de construction ou d'aménagement prescrites par la Loi sur le tabac ou par règlement est passible d'une amende de 1 000 \$ à 50 000 \$ (en cas de récidive, d'une amende de 2 000 \$ à 100 000 \$). L'exploitant d'un lieu ou d'un commerce est aussi passible d'une amende de 500 \$ à 12 500 \$ (en cas de récidive, d'une amende de 1 000 \$ à 25 000 \$) s'il néglige d'apposer l'affiche requise ou tolère qu'une personne fume dans un endroit où il est interdit de le faire. Si une telle infraction se poursuit durant plus d'un jour, elle constitue une infraction distincte pour chaque jour durant lequel elle se poursuit.



## Fiscalité

Contrairement à de nombreuses provinces canadiennes, le Québec administre son propre régime fiscal en vertu de la *Loi sur les impôts* (Québec)<sup>37</sup> (LIQ) par l'intermédiaire de Revenu Québec. Le calcul du revenu imposable en vertu de la LIQ est généralement semblable à celui prévu dans les dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu du Canada* (LIR).

La partie qui suit traite de certaines des principales questions fiscales québécoises qui devraient être examinées par une société étrangère dans le cadre de l'établissement d'une entreprise au Québec. Pour consulter les incidences fiscales canadiennes pertinentes, veuillez vous reporter à notre publication intitulée « *Faire des affaires au Canada* »<sup>38</sup>.

### I. Imposition d'une succursale au Québec

En vertu de la LIQ, toute société qui exploite une entreprise par l'intermédiaire d'un établissement au Québec est assujettie à l'impôt provincial sur la partie de son revenu imposable attribuable à cet établissement. Le revenu imposable au Québec comprend également les gains en capital imposables provenant de la disposition de « biens québécois imposables ». Le revenu d'une société étrangère provenant de sources situées à l'extérieur du Québec et qui n'est pas attribuable à un établissement au Québec ne sera pas assujetti à l'impôt sur le revenu provincial du Québec. De plus, contrairement à la LIR, la LIQ n'impose pas un impôt de succursale aux sociétés étrangères.

La LIQ définit un « établissement » comme un lieu fixe d'affaires et comprend entre autres des succursales et des usines. Revenu Québec a également déclaré qu'un établissement est essentiellement « un endroit stable, permanent ou de longue durée que le contribuable utilise actuellement ou régulièrement dans l'exploitation de son entreprise ». Un endroit où seules des fonctions administratives sont exercées, comme la tenue

de livres ou le recouvrement de créances, n'est normalement pas considéré comme étant un établissement à moins que d'autres facteurs ne soient présents. Un établissement peut également être le résultat d'une présence physique prolongée de personnes salariées au Québec.

Le taux d'imposition général sur le revenu actuellement imposé par la province de Québec sur le revenu d'entreprise d'une société est actuellement de 11,5 %. Une société étrangère qui exploite activement une entreprise au Québec est donc actuellement assujettie à un taux d'imposition combiné fédéral-provincial canadien de 26,5 %. À titre de comparaison, l'Alberta est actuellement la province canadienne ayant le taux d'imposition combiné fédéral-provincial le plus bas au Canada (23 %), tandis que l'Île-du-Prince-Édouard est la province canadienne ayant le taux d'imposition combiné fédéral-provincial le plus élevé au Canada (31 %).

### II. Imposition d'une filiale au Québec

Les sociétés étrangères créent souvent des filiales canadiennes à vocation unique pour exercer des activités au Québec.

Une filiale québécoise est assujettie aux mêmes taux d'imposition combinés applicables aux sociétés étrangères qui exercent leurs activités au Québec par l'intermédiaire d'une succursale.

Bien qu'elle n'impose pas de retenue d'impôt sur les paiements, tels que les dividendes, les intérêts, les redevances, le loyer ou le savoir-faire technique, versés à des non-résidents du Canada, la LIQ, tout comme la LIR, dispose toujours de règles qui limitent la capitalisation des filiales par des non-résidents du Canada.

<sup>37</sup> LRQ c I-3.

<sup>38</sup> Ce guide est disponible en anglais uniquement.

#### a) Règles de « capitalisation restreinte » et déductibilité de l'intérêt

En règle générale, dans le calcul de son revenu, une société résidente du Canada peut déduire l'intérêt qu'elle a payé ou doit payer conformément à une obligation légale de payer de l'intérêt sur des sommes empruntées, à la condition que ces sommes soient utilisées pour tirer ou générer un revenu d'une entreprise ou d'un bien et que le montant de l'intérêt soit raisonnable dans les circonstances. Toutefois, les règles de « capitalisation restreinte » peuvent restreindre cette capacité de déduction de l'intérêt. En règle générale, lorsque les « dettes impayées envers des bénéficiaires non-résidents désignés » de la société excèdent une fois et demie les « capitaux propres » de la société, une partie proportionnelle de l'intérêt payé ou à payer dans l'année à ces non-résidents n'est pas admise en déduction dans le calcul du revenu de la société. Cette restriction s'applique également aux succursales de sociétés non-résidentes. Les règles à l'appui font également en sorte que les règles de capitalisation restreinte ne peuvent être contournées au moyen de certaines ententes d'adossement de prêt conclues avec des intermédiaires.

Les dettes impayées d'une société envers des non-résidents désignés comprennent les dettes dues à ces non-résidents désignés par des sociétés de personnes dont la société est membre. Les créances de la société de personnes sont attribuées à ses membres selon leur quote-part dans la société de personnes.

Lorsque le ratio dettes/capitaux propres d'un associé est dépassé, la déduction de l'intérêt de la société de personnes n'est pas refusée, mais est plutôt incluse dans le revenu de l'associé qui est une société.

Afin d'éviter la double imposition, ces règles ne s'appliquent pas lorsqu'un montant d'intérêt dont la déductibilité serait autrement refusée ou qui doit être inclus dans le revenu comme il est mentionné au paragraphe précédent, selon le cas, est inclus dans le revenu de la société en vertu des règles sur le revenu étranger accumulé provenant de biens. Ces règles prévoient généralement que le revenu passif, qui comprend certains revenus d'intérêt, gagné par une filiale étrangère d'une société qui réside au Canada, est imposé entre les mains de sa société mère qui réside au Canada.

Les lectrices et lecteurs doivent également savoir que le gouvernement fédéral a publié en novembre 2022 un projet de loi révisé qui introduit une nouvelle règle contre le dépouillement des bénéficiaires, qui s'appliquera conjointement avec les règles fédérales existantes de « capitalisation restreinte ». À ce jour, le gouvernement du Québec n'a pas annoncé si des propositions correspondantes seront introduites dans la loi québécoise. De façon très générale, en vertu des dispositions fédérales proposées, les « dépenses nettes d'intérêts » qu'une société (et diverses autres entités) peut déduire seront plafonnées à un pourcentage fixe du « BAIIA fiscal ». Le « BAIIA fiscal » correspond en général au revenu imposable d'une société avant la prise en compte des dépenses nettes d'intérêts et du revenu d'intérêt, de l'impôt sur le revenu et des déductions pour amortissement, dont chacun de ces éléments est établi aux fins de l'impôt sur le revenu. Selon les propositions, le pourcentage du « BAIIA fiscal » autorisé a été ramené à 30 % pour les années d'imposition commençant le 1<sup>er</sup> janvier 2024 ou après cette date.

#### b) Retenue d'impôt pour services rendus au Québec

En vertu de la LIQ, une personne qui effectue un paiement pour des services (autres que pour un emploi) rendus au Québec par un non-résident du Canada doit déduire 9 % de ce paiement (en plus de la retenue d'impôt fédérale de 15 %) et remettre le montant déduit à Revenu Québec, à moins que le non-résident n'ait obtenu une renonciation de Revenu Québec. Cette exigence de retenue ne s'applique pas à certaines sociétés non-résidentes qui exploitent une compagnie d'assurance ou une entreprise bancaire au Québec. Une renonciation peut généralement être obtenue par un non-résident qui n'a pas d'établissement au Québec.

La retenue ne constitue pas un impôt définitif. Il s'agit plutôt de l'obligation fiscale finale du non-résident. Si, en fin de compte, le non-résident n'a aucun impôt à payer, il peut recouvrer le montant retenu en produisant une déclaration de revenus au Québec et en demandant un remboursement.

### III. Prix de transfert

Qu'il s'agisse d'une succursale ou d'une filiale, la question du prix de transfert doit être examinée. Le prix de transfert, aussi appelé prix interentités, est le prix des biens ou services transférés entre parties liées. Une attention particulière doit être portée aux frais de gestion et d'administration, aux droits d'aménagement, aux redevances et aux intérêts.

Tout comme la LIR, la LIQ renferme des dispositions qui exigent que les prix facturés par des parties liées et dans le cadre d'autres opérations avec lien de dépendance soient conformes aux prix facturés dans le cadre d'opérations comparables sans lien de dépendance. Le but de ces dispositions est de s'assurer qu'un bénéfice raisonnable est tiré par l'entité transférant les biens ou services et que seules des déductions fiscales raisonnables sont réclamées par l'entité qui paie les biens ou services.

Les règles sur les prix de transfert s'appliquent généralement lorsqu'un contribuable et une personne non-résidente avec laquelle il a un lien de dépendance concluent une ou plusieurs opérations et que :

- i) la contrepartie versée dans le cadre de l'opération n'est pas un montant sans lien de dépendance, auquel cas le montant de la contrepartie peut être ajusté en fonction de ce que des personnes sans lien de dépendance auraient payé; ou
- ii) l'opération n'aurait pas été conclue entre personnes sans lien de dépendance et qu'il peut être raisonnable de considérer que l'opération a été conclue pour obtenir un avantage fiscal, auquel cas l'opération peut être requalifiée comme opération qui aurait été conclue par des personnes sans lien de dépendance. À noter que les opérations conclues par des sociétés de personnes peuvent aussi faire l'objet d'un ajustement du prix de transfert.

#### **IV. Questions d'ordre administratif de l'impôt sur le revenu**

Une société étrangère qui exploite une entreprise au Québec par l'intermédiaire d'une succursale est tenue de produire des déclarations de revenus fédérales et provinciales dans les six mois suivant la fin de son année d'imposition. Une fois que la déclaration est reçue par Revenu Québec, un avis de cotisation est envoyé au contribuable. L'impôt sur le revenu est payable en versements mensuels calculés en fonction de l'année d'imposition précédente et le solde est généralement payable dans les deux mois suivant la fin de l'exercice. Aucun versement n'est exigible au cours de la première année d'exploitation.

#### **V. Taxe sur le capital**

La taxe sur le capital du Québec a été abolie le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

### **VI. Taxe de vente du Québec (TVQ)**

#### **a) Généralités**

La TVQ est une taxe sur la valeur ajoutée généralement harmonisée avec la taxe fédérale sur les produits et services (TPS) et est semblable aux taxes de vente et à la taxe sur la valeur ajoutée imposées par de nombreux pays européens. Il s'agit d'une taxe qui s'applique selon plusieurs niveaux et qui est imposée sur la plupart des « fournitures » de produits et services effectuées au Canada dans toute la chaîne de production et de distribution. Même le transfert d'un bien réel situé au Québec est considéré comme une « fourniture de biens ». Tous les acheteurs de fournitures taxables doivent payer la TVQ au taux de 9,975 % sur la valeur de la contrepartie payée ou payable relativement à la fourniture, à l'exclusion de la TPS. Toutefois, si le payeur de la TVQ exerce une activité commerciale et est inscrit comme fournisseur aux fins de la TVQ, il a le droit de récupérer une partie ou la totalité de la TVQ qu'il a payée au moyen du mécanisme de remboursement de la taxe sur les intrants (RTI). Ainsi, seuls les consommateurs et certains fournisseurs de fournitures exemptées (dont, par exemple, les fournisseurs de services financiers) assument l'incidence finale de la TVQ.

Toute personne qui exploite une entreprise au Québec (qu'elle réside au Canada ou non) et dont les fournitures taxables à l'échelle mondiale dépassent 30 000 \$ par année doit s'inscrire comme fournisseur aux fins de la TVQ au plus tard le jour de sa première fourniture taxable au Québec. Revenu Québec administre la TPS et la TVQ au Québec.

Sauf pour certaines ventes de biens réels, le fournisseur est tenu de percevoir la TVQ et de la remettre à Revenu Québec, déduction faite de ses RTI. Les inscrits doivent produire une déclaration de TVQ et verser la TVQ mensuellement, trimestriellement ou annuellement, selon leur niveau de ventes. Si les RTI demandés pour une période donnée sont supérieurs au montant de TVQ perçu pour cette période, il est possible de réclamer un remboursement auprès de Revenu Québec.

À l'exception de certaines importations non taxables, l'importateur est tenu d'établir par autocotisation la TVQ sur la valeur à l'acquitté de biens importés au Québec, qu'ils proviennent de l'étranger ou du Canada. Toutefois, il est possible de se prévaloir d'une exception pour certains biens et services apportés au Québec dans le cadre d'activités commerciales par une personne inscrite pour l'application de la TVQ. L'exportation de biens et services du Québec n'est pas assujettie à la TVQ. Ainsi, les non-résidents ne sont pas tenus de payer la TVQ sur les biens ou services acquis au Québec lorsque ceux-ci ne sont pas considérés comme étant consommés au Québec. En règle générale, si les biens sont achetés et exportés du Québec ou livrés à l'extérieur du Québec, la fourniture des biens sera « détaxée » (c.-à-d. taxée au taux de 0 %).

Comme il est indiqué ci-dessus, la TVQ sera payable sur toutes les fournitures taxables effectuées au Québec. La fourniture de produits est réputée avoir été effectuée au Québec si les produits se trouvent ou doivent être livrés au consommateur au Québec. En ce qui concerne les services, une fourniture est généralement réputée être effectuée au Québec si le fournisseur obtient, dans le cours normal d'une entreprise, une adresse au Québec et, selon le cas : i) le fournisseur a obtenu une seule adresse professionnelle ou résidentielle du destinataire au Canada et cette adresse est située au Québec, ii) le fournisseur a obtenu plus d'une adresse professionnelle ou résidentielle du destinataire au Canada et l'adresse professionnelle ou résidentielle la plus étroitement liée à la fourniture est située au Québec, ou iii) l'adresse au Québec n'est ni une adresse professionnelle ni une adresse résidentielle du destinataire, mais il s'agit de l'adresse du destinataire qui est la plus étroitement liée à la fourniture. Lorsque, dans le cours normal d'une entreprise du fournisseur, aucune adresse canadienne n'est obtenue pour le destinataire, un service est réputé être rendu au Québec si le service est exécuté principalement au Québec. Des règles spéciales qui dépassent la portée du présent résumé s'appliquent lorsque la fourniture est effectuée à l'égard de biens réels, de services relatifs à des biens personnels tangibles, de certains services rendus en présence du destinataire, de services rendus entièrement à l'extérieur du Canada, de services de transport ou de services de télécommunications.

Il existe une « règle de préséance » qui s'applique aux fournitures effectuées par des non-résidents. Sous réserve du nouveau régime d'inscription au fichier de la TVQ pour les non-résidents qui vendent au Québec, la fourniture d'un bien personnel ou d'un service effectuée par un non-résident du Québec est réputée être effectuée à l'extérieur du Québec, sauf si :

- la fourniture est effectuée dans le cadre d'une entreprise exploitée au Québec;
- au moment de la fourniture, le non-résident est inscrit au fichier de la TVQ;
- la fourniture est une admission à un lieu de divertissement, à un séminaire, à une activité ou à un événement où la personne non-résidente n'a pas acquis l'admission d'une autre personne.

Cette règle de préséance ne s'applique pas à la fourniture de biens réels au Québec. Une telle fourniture sera assujettie à la TVQ, que le fournisseur soit un résident ou un non-résident.

Si un non-résident a payé la TVQ, il ne pourra pas demander de RTI, à moins d'être inscrit au fichier de la TVQ. Toutefois, un non-résident qui n'est pas inscrit a droit à un remboursement de la TPS qu'il a payée dans certaines circonstances limitées.

#### **b) Système d'inscription pour les non-résidents qui vendent au Québec**

Les personnes suivantes sont tenues de s'inscrire au nouveau régime d'inscription afin de percevoir et de remettre la TVQ sur toutes les fournitures taxables de produits et services numériques effectuées à des « consommateurs québécois désignés » (c'est-à-dire le consommateur d'une fourniture qui n'est pas inscrit au fichier de la TVQ et dont le lieu de résidence habituel est situé au Québec) dans la mesure où le total de ces fournitures taxables dépasse 30 000 \$ sur une période de 12 mois :

- un « fournisseur désigné » (c'est-à-dire une personne qui ne réside pas au Québec qui n'effectue pas de fournitures dans le cadre d'une entreprise exploitée au Québec et qui n'est pas inscrite au régime régulier de la TVQ);

- un « exploitant de plateforme de distribution » (c.-à-d. une autre personne que le fournisseur ou un exploitant exclu qui contrôle ou fixe les éléments essentiels de la transaction entre le fournisseur et le consommateur, comme la facturation, les modalités et la livraison, relativement à la fourniture d'un bien ou d'un service effectuée au moyen d'une « plateforme de distribution désignée »);
- un « exploitant de plateforme numérique d'hébergement » (c.-à-d. une autre personne que le fournisseur ou un exploitant exclu qui contrôle ou fixe les éléments essentiels de la transaction entre le fournisseur et le consommateur, comme la facturation, les modalités et la livraison, relativement à la fourniture d'un service d'hébergement à court terme effectuée au moyen d'une plateforme d'hébergement);

Les règles relatives aux plateformes de distribution désignées auront préséance sur les règles relatives aux fournisseurs désignés, de sorte qu'un fournisseur désigné qui utilise une plateforme de distribution désignée pour la fourniture de produits ou services numériques au Québec à des consommateurs québécois ne sera généralement pas tenu de s'inscrire au fichier de la taxe ou de percevoir la taxe sur ses fournitures. Toutefois, si un fournisseur désigné fournit également des produits ou services numériques à l'extérieur d'une plateforme de distribution désignée, une exigence d'inscription au fichier de la taxe et de perception de la taxe peut être déclenchée (selon le seuil susmentionné).

Des exigences d'inscription similaires s'appliquent également aux personnes susmentionnées relativement à une fourniture taxable effectuée à un « acquéreur canadien déterminé » (c.-à-d. : le consommateur d'une fourniture qui n'est pas inscrit au fichier de la TVQ et dont le lieu de résidence habituel est situé au Canada). Ce régime assurera également la perception de la TVQ sur la fourniture de produits et services numériques aux consommateurs québécois. La fourniture de produits et services numériques sera donc également prise en compte aux fins du seuil applicable de 30 000 \$ relativement à l'inscription.

Ce régime spécial ne permet pas aux inscrits d'obtenir les RTI relatifs à la TVQ payée sur les dépenses d'entreprise. Toutefois, les fournisseurs peuvent s'inscrire volontairement au régime régulier de la TVQ (si les conditions générales sont remplies) pour demander des RTI.

## VII. Charges sociales

Les employeurs du Québec sont tenus de déduire à la source l'impôt sur le revenu et les cotisations des employés à certains programmes sociaux et de remettre ces montants aux autorités fiscales au nom de leur effectif. Les employeurs sont également tenus de verser des cotisations pour le compte de leur effectif conformément à certains programmes sociaux. Pour un nouvel employeur, les cotisations de la personne salariée et de l'employeur doivent être reçues par Revenu Québec en versements mensuels le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant celui où la rémunération a été versée.

<b>Impôt sur le revenu québécois</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Déduction de la rémunération versée aux employés.</li><li>• Montant retenu selon la table des retenues à la source d'impôt du Québec (TP-1015.T1).</li></ul>	<b>Régime québécois d'assurance parentale</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les cotisations sont partagées entre l'employeur et la personne salariée.</li><li>• Le maximum des revenus assurables pour 2024 est de 94 000 \$ par employé.</li><li>• Les revenus assurables sont assujettis aux cotisations de la personne salariée au taux de 0,494 % et aux cotisations de l'employeur au taux de 0,692 % pour une cotisation maximale de la personne salariée et de l'employeur de 464,36 \$ et de 650,48 \$, respectivement.</li></ul>
<b>Régime des rentes du Québec</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les cotisations sont partagées à parts égales entre l'employeur et la personne salariée.</li><li>• Le plafond du salaire admissible pour 2024 est de 68 500 \$ par personne salariée, moins une exemption générale de 3 500 \$.</li><li>• Le salaire admissible est assujetti aux cotisations de l'employeur et de la personne salariée, chacun au taux de 6,40 %.</li><li>• La cotisation maximale de l'employeur et celle de la personne salariée sont de 4 160,00 \$ par personne salariée pour 2024.</li><li>• Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les employés et les employeurs cotisent à la 2<sup>e</sup> composante du régime supplémentaire annoncé en 2019. Aux termes du régime supplémentaire, les gains admissibles excédant la cotisation maximale de 4 160,00 \$ sont assujettis à une cotisation de 4 %, jusqu'à concurrence de 188 \$ pour 2024, à l'égard du salaire admissible, jusqu'à concurrence de 73 200 \$, pour une cotisation maximale combinée de 4 348 \$ tant pour l'employeur que pour la personne salariée.</li><li>• À compter de 2025, le régime supplémentaire sera porté à 114 % du maximum des gains admissibles.</li></ul>	<b>Commission des normes du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les cotisations de l'employeur sont établies en fonction du total des salaires versés aux personnes salariées.</li><li>• La rémunération maximale assujettie aux cotisations pour 2024 est de 94 000 \$ par personne salariée.</li><li>• Taux de cotisation de 0,06 %.</li></ul>
<b>Fonds des services de santé</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les cotisations de l'employeur sont établies en fonction du total des salaires versés aux personnes salariées.</li><li>• Le taux de cotisation passe de 1,25 % à 4,26 % selon la masse salariale, le secteur d'activité et la catégorie d'employeur.</li><li>• Taux maximal de 4,26 % lorsque la masse salariale totale est supérieure ou égale à 7,5 M\$.</li><li>• Taux minimum de 1,25 % lorsque la masse salariale totale est inférieure ou égale à 1 M\$ et 50 % ou plus que la masse salariale totale se rapportent aux activités des secteurs manufacturier ou primaire.</li></ul>	<b>Fonds pour la santé et la sécurité au travail</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les cotisations de l'employeur sont établies en fonction du total des salaires versés aux personnes salariées et à certains entrepreneurs indépendants réputés être des personnes salariées.</li><li>• La rémunération maximale assujettie aux cotisations pour 2024 est de 94 000 \$.</li><li>• Le taux de cotisation varie entre 0,22 % et 15,89 %, selon le secteur d'activité de l'employeur.</li></ul>
		<b>Fonds de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cotisations des employeurs dont la masse salariale au Québec est supérieure à 2 M\$.</li><li>• Au moins 1 % de la masse salariale du Québec doit être consacré à la formation des personnes salariées. Sinon, l'employeur doit cotiser un montant correspondant à la différence entre 1 % de sa masse salariale totale au Québec et le montant consacré à la formation.</li></ul>
		<b>Taxe compensatoire des institutions financières</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les cotisations de certaines institutions financières sont établies en fonction du total des salaires versés aux personnes salariées.</li><li>• Le taux varie entre 0,90 % et 2,80 % selon la catégorie d'institution financière.</li></ul>

## VIII. Stimulants fiscaux au Québec

Le gouvernement du Québec offre une vaste gamme d'incitatifs fiscaux aux entreprises qui exercent leurs activités au Québec, généralement sous forme de crédits d'impôt (dont certains de ces incitatifs sont abordés ci-après). Il convient de mentionner que, dans certains cas, ces incitatifs ne sont offerts qu'aux contribuables qui sont des entreprises constituées en société, des sociétés sous contrôle canadien ou des sociétés privées sous contrôle canadien. De plus, afin de se prévaloir de ces incitatifs, les contribuables doivent, dans certains cas, produire les renseignements prescrits et/ou obtenir des certificats ou des attestations auprès des autorités québécoises compétentes.

### a) Crédit d'impôt pour investissement et innovation

Une société qui exploite une entreprise par l'intermédiaire d'un établissement au Québec qui n'est pas : i) une société exonérée d'impôt, ii) une société de la Couronne ni une filiale entièrement contrôlée par une telle société, iii) une société de production d'aluminium, ou iv) une société de raffinage du pétrole, qui acquiert du matériel de fabrication ou de transformation, du matériel électronique universel de traitement de l'information ou certains progiciels de gestion entre le 10 mars 2020 et le 1<sup>er</sup> janvier 2025, peut obtenir un crédit d'impôt de 15 %, 20 % ou 25 %, selon la région dans laquelle l'investissement est réalisé, pour le matériel acquis après le 31 décembre 2023.

Le crédit d'impôt est entièrement remboursable lorsque les actifs et le revenu brut de la société pour l'année d'imposition n'excèdent pas 50 M\$. Il est toutefois partiellement remboursable lorsque les actifs et le revenu brut de la société pour l'année d'imposition excèdent 50 M\$, mais n'excèdent pas 100 M\$. Le crédit d'impôt n'est pas remboursable lorsque les actifs et le revenu brut de la société excèdent 100 M\$ pour l'année d'imposition applicable. La partie non remboursable du crédit d'impôt peut être reportée rétrospectivement sur trois ans et prospectivement sur 20 ans.

Le crédit d'impôt est calculé sur la partie des frais déterminés engagés pour l'acquisition du matériel qui excède 5 000 \$ (pour les progiciels de gestion) ou qui excède 12 500 \$ (pour tout autre bien déterminé). Toutefois, les frais déterminés à l'égard desquels une société admissible peut demander le crédit d'impôt ne peuvent excéder un plafond cumulatif de 100 M\$ sur une période de cinq ans.

### b) Encouragements fiscaux pour la recherche scientifique et le développement expérimental (RS&DE)

Un contribuable qui exploite une entreprise au Canada et qui effectue des activités de RS&DE au Québec pour son propre compte ou pour le compte d'une autre personne ou qui fait effectuer de telles activités de recherche et de développement pour son compte, peut avoir droit à un crédit d'impôt remboursable. Ce crédit d'impôt est remboursable en ce sens que le contribuable recevra le montant du crédit d'impôt même s'il n'a pas d'impôt à payer.

Afin que le contribuable soit considéré comme exerçant des activités de RS&DE, son projet doit avoir pour objectif d'acquérir des connaissances qui permettent d'approfondir la compréhension des relations ou des technologies scientifiques sous-jacentes, et la probabilité d'atteindre un objectif ou un résultat donné ne doit pas être connue ou déterminée à l'avance selon des connaissances ou de l'expérience scientifiques ou technologiques généralement disponibles.

De plus, la RS&DE du contribuable doit également comporter une enquête systématique, c'est-à-dire qu'elle doit commencer par la formulation d'une hypothèse suivie d'essais par expérimentation ou analyse et se terminer par la formulation de conclusions logiques. Le gouvernement du Québec offre quatre programmes de RS&DE qui sont traités ci-après sous des rubriques distinctes.

### i) Salaires

Ce crédit d'impôt est calculé en pourcentage des salaires versés aux personnes salariées d'un établissement situé au Québec qui effectuent des travaux de RS&DE, ainsi que de la partie de toute contrepartie versée à un sous-traitant qui peut raisonnablement être attribuée aux salaires versés à une personne salariée au Québec. Lorsque le contribuable n'a aucun lien de dépendance avec le sous-traitant, seulement la moitié de cette partie est incluse dans le calcul de ce crédit d'impôt.

Pour déterminer le salaire admissible à ce crédit, un contribuable peut utiliser l'une des deux méthodes suivantes : 1) la méthode de remplacement ou 2) la méthode traditionnelle. La méthode de remplacement est plus simple, mais plus restrictive, car elle ne tient compte que des dépenses généralement et facilement associées aux activités de RS&DE, alors que la méthode traditionnelle ne tient compte que des salaires versés pour effectuer des travaux liés à un projet. Les salaires admissibles doivent être réduits du montant de toute

aide gouvernementale et de toute aide non gouvernementale qui leur est attribuable (sauf le crédit d'impôt à l'investissement fédéral). D'autres règles précises se rapportant aux paiements contractuels et aux cotisations peuvent également permettre de réduire le montant admissible au crédit d'impôt.

Quant au taux du crédit d'impôt, dans le cas d'une société qui n'est pas une société privée sous contrôle canadien, le taux du crédit sera de 14 %. Si la société est une société privée sous contrôle canadien et qu'elle n'a pas plus de 50 M\$ en actifs, le crédit d'impôt sera calculé au taux de 30 % sur la première tranche de 3 M\$ des salaires admissibles versés au cours d'une année d'imposition. Toutefois, le taux du crédit sur la première tranche de 3 M\$ des salaires admissibles versés passe graduellement de 30 % à 14 % si l'actif d'une petite ou moyenne entreprise se situe entre 50 M\$ et 75 M\$. Les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de 75 M\$ sont limitées à un crédit d'impôt de 14 % sur la première tranche de 3 M\$ versée en salaires admissibles. Quant aux salaires admissibles qui excèdent 3 M\$, le crédit d'impôt est calculé au taux de 14 %, peu importe les actifs détenus par l'entreprise du contribuable.

#### ii) RS&DE dans le cadre d'un contrat de recherche universitaire

Lorsqu'un contribuable a conclu un contrat de recherche avec une université québécoise admissible ou un centre de recherche admissible, on peut demander un crédit d'impôt sur 80 % des paiements versés à l'université. Le taux du crédit est le même que celui des salaires décrits ci-dessus et varie selon les mêmes modalités.

#### iii) Crédit d'impôt pour la recherche précompétitive en partenariat privé

Un crédit d'impôt est offert à l'égard des dépenses admissibles de RS&DE à des groupes d'entreprises privées qui effectuent de la recherche précompétitive qui comporte exclusivement un partenariat privé. Lorsque le contribuable n'a aucun lien de dépendance avec le sous-traitant, 80 % du montant versé au sous-traitant est pris en compte dans le calcul de ce crédit d'impôt. Le taux du crédit est le même que celui des salaires décrits ci-dessus et varie selon les mêmes modalités.

#### iv) Cotisations et droits versés à un consortium de recherche

Un contribuable qui est membre d'un consortium de recherche reconnu peut se prévaloir d'un crédit d'impôt sur les cotisations et les droits attribuables à la RS&DE effectuée par le consortium de recherche au Québec. Un consortium de recherche admissible désigne un organisme auquel l'autorité québécoise compétente a délivré une attestation le reconnaissant comme consortium de recherche. Le taux du crédit est le même que celui des salaires décrits ci-dessus et varie selon les mêmes modalités.

#### v) Congé fiscal pour les chercheurs étrangers et spécialistes

Les chercheurs et les spécialistes qui ne résident pas au Canada et qui possèdent une expertise dans certains domaines d'activités spécialisés ont droit à un congé fiscal lorsqu'ils s'établissent au Québec. Le congé fiscal cible les chercheurs spécialisés en sciences pures ou appliquées et les spécialistes en gestion, en financement et en marketing dans certains domaines d'activités ou de technologies d'innovation qui travaillent pour une personne qui exploite une entreprise et effectue des activités de R-D au Québec. Le congé fiscal prend la forme d'une déduction qui permet au particulier de déduire une partie de son salaire dans le calcul de son revenu pour un maximum de cinq années consécutives. Pour les première et deuxième années, le particulier peut déduire 100 % de son salaire, pour la troisième, 75 %, pour la quatrième, 50 %, et pour la cinquième année, 25 %.

#### vi) Aide et paiement contractuel du gouvernement

Les contribuables qui demandent un remboursement au titre des dépenses de RS&DE dans le cadre de contrats conclus avec un gouvernement (fédéral ou provincial), une municipalité ou une autorité publique doivent garder à l'esprit que les dépenses de RS&DE peuvent être réduites dans certaines circonstances lorsque le contribuable est considéré comme ayant reçu une aide gouvernementale ou un paiement contractuel. L'aide gouvernementale comprend les aides et les subventions ainsi que les prêts à remboursement conditionnel et les déductions fiscales. Un paiement contractuel est un montant payable par un gouvernement à un contribuable pour des activités de RS&DE qu'il exécutera lui-même ou qui seront exécutées pour son compte.

### c) Déduction incitative pour la commercialisation des innovations au Québec

Une société qui exploite une entreprise par l'intermédiaire d'un établissement au Québec et dont elle tire un revenu de la commercialisation d'un actif de propriété intellectuelle admissible dont elle détient les droits peut être admissible à une déduction sur la partie admissible de son revenu imposable attribuable à cet actif au taux d'imposition effectif de 2 %.

Un « actif de propriété intellectuelle admissible » désigne un bien incorporel qui résulte d'activités de RS&DE qui sont effectuées en tout ou en partie au Québec et qui est i) une invention protégée de la société, ii) une variété végétale protégée de la société, ou iii) un logiciel protégé de la société.

Le montant qu'une société peut déduire est calculé en appliquant une formule qui peut se diviser en trois éléments, soit i) les bénéfices admissibles provenant d'un actif de propriété intellectuelle admissible de la société, ii) le lien avec le Québec, qui fait référence à l'étendue relative des activités de RS&DE effectuées dans la province de Québec par la société, et iii) le taux de l'avantage fiscal.

### d) Crédit d'impôt Capital synergie

Un « investisseur admissible » (c.-à-d. une société autre qu'un investisseur exclu pour l'année qui exploite une entreprise au Québec et qui a un établissement au Québec) peut demander un crédit d'impôt non remboursable de 30 % du total des sommes investies dans le capital-actions d'une société innovatrice en phase de croissance (jusqu'à concurrence de 225 000 \$), si la société admissible i) est une société privée sous contrôle canadien dont le capital versé, pour sa dernière année d'imposition au moment du dépôt de sa demande d'attestation de placement autorisé, est inférieur à 15 M\$ et ii) qu'elle exploite une entreprise par l'intermédiaire d'un établissement au Québec depuis au moins 12 mois dans l'un des secteurs admissibles suivants :

- les sciences de la vie;
- la fabrication ou la transformation;
- les technologies vertes;
- l'intelligence artificielle;
- les technologies de l'information.

Certaines conditions doivent être remplies pour bénéficier de ce crédit d'impôt, notamment i) que l'activité principale de la société ne consiste pas en du financement ou en de l'investissement, ii) qu'elle n'ait aucun lien de dépendance avec la société admissible et ii) qu'elle détienne les actions pendant au moins cinq ans.

### e) Crédit d'impôt pour services d'adaptation technologique

Une société admissible qui conclut un contrat avec un centre de liaison et de transfert (CLT) admissible ou un centre collégial de transfert de technologie (CCTT) admissible peut demander un crédit d'impôt de 40 % de ses dépenses admissibles qu'elle a engagées dans l'année et dans le cadre de ce contrat, afin d'obtenir l'un des services de liaison et de transfert admissibles suivants :

- le repérage et le courtage de résultats de recherche;
- l'évaluation des besoins des entreprises;
- la mise en relation d'intervenants;
- la réalisation d'études de faisabilité technique et d'évaluation du potentiel commercial de projets d'innovation;
- l'accompagnement d'entreprises lors des étapes de réalisation de projets d'innovation;
- les tests d'homologation de logiciels.

Afin qu'une dépense soit admissible au crédit d'impôt pour services d'adaptation technologique, elle ne doit pas être admissible à certains crédits d'impôt RS&DE.

### f) Crédit d'impôt remboursable pour le développement des affaires électroniques

Une société admissible peut demander un crédit d'impôt remboursable de 24 % des salaires admissibles versés (jusqu'à concurrence d'un salaire annuel maximal de 83 333 \$ par employée ou employé), en plus d'un crédit d'impôt non remboursable de 6 % de ces salaires (sous réserve du même salaire maximal), si elle exerce l'une des activités de commerce électronique suivantes par l'intermédiaire d'un établissement au Québec :

- les services conseils en technologie de l'information reliés à la technologie, au développement de systèmes, aux processus et aux solutions d'affaires électroniques;

- le développement, l'intégration, l'entretien et l'évolution de systèmes d'information et d'infrastructures technologiques;
- la conception et le développement de solutions de commerce électronique, par exemple, les portails, les moteurs de recherche et les sites web transactionnels;
- le développement de services de sécurité et d'identification liés aux activités de commerce électronique.

Pour les années d'imposition commençant après le 31 décembre 2024, un seuil d'exclusion par employée ou employé admissible sera introduit à l'égard du salaire admissible pour l'année. Ainsi, la limite actuelle de 83 333 \$ par employée ou employé sera supprimée. De plus, le crédit d'impôt non remboursable de 6 % sera augmenté d'un point de pourcentage annuellement jusqu'à ce qu'il atteigne 10 % en 2028. Par conséquent, le crédit d'impôt remboursable de 24 % sera réduit d'un point de pourcentage annuellement, jusqu'à ce qu'il atteigne 20 % en 2028. Les taux applicables en 2028 s'appliqueront aux années suivantes.

#### **g) Crédit d'impôt remboursable pour la production de titres multimédias**

Un crédit d'impôt remboursable est offert aux sociétés qui exploitent une entreprise de production de titres multimédias par l'intermédiaire d'un établissement au Québec. Le crédit d'impôt est de 30 % des dépenses de main-d'œuvre qualifiée engagées au titre des titres multimédias destinés à la commercialisation, autres que les titres de formation professionnelle, ou de 26,25 % pour tous les autres titres multimédias. Une société produisant un titre multimédia admissible au taux de 30 % peut bénéficier d'un 7,5 % additionnel lorsqu'une version française du titre est disponible.

Afin de bénéficier de ce crédit d'impôt, le contribuable doit s'assurer que la production des titres multimédias est faite à des fins commerciales sur un support électronique, est régie par un logiciel permettant l'interactivité et comporter, dans un volume appréciable, trois des quatre types de données suivants : texte, son, images fixes et images animées. L'aide financière maximale disponible par emploi admissible est de 100 000 \$. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, la limite de 100 000 \$ sera supprimée et un seuil d'exclusion par employée ou employé sera introduit à l'égard des dépenses de main-d'œuvre admissibles.

Le Budget de 2024 propose de diviser le crédit d'impôt pour la production de titres multimédias en un crédit d'impôt remboursable et en un crédit d'impôt non remboursable. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, un crédit d'impôt non remboursable de 2,5 % sera augmenté de 2,5 % annuellement jusqu'à ce qu'il atteigne 10 % en 2028. Par conséquent, le crédit d'impôt remboursable sera réduit de 2,5 % annuellement, jusqu'en 2028. Les taux applicables en 2028 s'appliqueront aux années suivantes.

#### **h) Crédit d'impôt remboursable pour la production cinématographique ou télévisuelle québécoise**

Une société admissible peut bénéficier d'un crédit d'impôt remboursable de 28 % à 40 % des dépenses de main-d'œuvre admissibles engagées pour produire un film québécois, dont le taux le plus élevé s'applique généralement aux productions de langue française sur grand écran qui ne sont pas adaptées à partir d'un format étranger.

En outre, toutes les productions peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt supplémentaire au titre des dépenses de main-d'œuvre admissibles lorsque les conditions relatives aux effets spéciaux et à l'animation par ordinateur, aux productions régionales et à l'aide financière non publique sont remplies. Le crédit d'impôt supplémentaire correspond à 10 % de ces dépenses qualifiées attribuables aux effets spéciaux et à l'animation par ordinateur, à 10 % ou 20 % des dépenses attribuables aux productions régionales (selon la catégorie de production concernée) et jusqu'à 16 % des dépenses lorsqu'une aide financière publique n'est pas reçue ou ne dépasse pas un seuil prescrit.

Le crédit d'impôt total maximal offert aux sociétés admissibles est de 62 % des dépenses de main-d'œuvre admissibles pour les films adaptés d'un format étranger ou de 66 % pour tous les autres films.

#### **i) Crédit d'impôt remboursable pour services de production cinématographique**

Les sociétés admissibles produisant des productions étrangères ou des productions locales qui ne satisfont pas aux critères de contenu québécois peuvent demander un crédit d'impôt remboursable pour services de production cinématographique de 25 % du coût total de la main-d'œuvre admissible et des biens admissibles attribuable aux diverses étapes de réalisation d'une production admissible. Il est possible de demander un crédit d'impôt remboursable

additionnel de 16 % des coûts de main-d'œuvre admissibles lorsque ces coûts se rapportent à des activités liées à la réalisation d'animations assistées par ordinateur et d'effets spéciaux. Les radiodiffuseurs et les sociétés qui ont un lien de dépendance avec les radiodiffuseurs ne sont admissibles à aucun crédit. Toutefois, depuis le 31 mai 2024, seulement 65 % du coût d'un contrat lié aux effets spéciaux et à l'animation informatiques sera pris en compte dans le calcul du crédit d'impôt de base.

Les contribuables qui demandent le crédit d'impôt remboursable pour services de production cinématographique ne peuvent accumuler le crédit d'impôt remboursable pour les productions cinématographiques et télévisuelles québécoises, tel qu'il est décrit ci-dessus, pour les mêmes dépenses.

#### **j) Crédit d'impôt remboursable pour la construction ou la transformation de navires**

Le crédit pour la construction d'un navire est un crédit d'impôt remboursable applicable pour certaines dépenses de construction ou de transformation admissibles engagées par une société qui a un établissement au Québec et y exploite une entreprise de construction navale. Les dépenses peuvent être liées à un prototype de navire et à un maximum de trois navires construits ou convertis dans le cadre d'un cycle de production. Le taux de ce crédit d'impôt pour un prototype de navire est de 37,5 %, jusqu'à concurrence de 18,75 % du coût de construction ou de transformation. Les dépenses admissibles engagées pour les premier, deuxième et troisième navires d'une série de production peuvent donner lieu à un crédit d'impôt remboursable de 33,75 %, 30 % et 26,25 %, respectivement, jusqu'à concurrence de 16,875 %, 15 % et 13,125 %, respectivement, du coût des unités. Ces taux s'appliquent au coût des plans et devis produits entièrement au Québec (ou aux salaires québécois engagés pour les produire) ainsi qu'aux salaires engagés auprès des personnes employées par la société et qui travaillent directement à la construction ou à la transformation d'un navire admissible.

#### **k) Crédit d'impôt remboursable pour les centres financiers internationaux (CFI)**

En général, une société qui effectue des transactions financières internationales admissibles (TFIA) ou des opérations financières internationales admissibles (OFIA) dans l'agglomération de Montréal peut demander un crédit d'impôt remboursable ou non remboursable de 24 % des salaires (jusqu'à concurrence de 75 000 \$ par employée ou employé

admissible annuellement) versés à son effectif. Il est possible de demander un crédit d'impôt remboursable pour les salaires engagés à l'égard des OFIA et des activités administratives liées aux TFIA. Un CFI peut demander un crédit d'impôt non remboursable pour les salaires engagés à l'égard d'activités liées aux TFIA autres que les activités administratives.

Les TFIA comprennent la négociation de titres en circulation, l'exploitation d'une chambre de compensation, la prestation de services de conseil en valeurs et de gestion de portefeuille, la prestation de services pour des forfaits financiers et la prestation de services de courtage en assurance de dommages, généralement pour les non-résidents du Canada. Les OFIA comprennent la prestation de services de soutien, d'analyse, de contrôle et de gestion pour le compte d'une entité financière étrangère, comme la vérification diligente, le financement d'entreprise et la fiscalité, la communication de l'information financière et la prestation de services de gestion des risques.

Afin d'être admissible à titre de CFI, une société doit obtenir du ministre des Finances une attestation selon laquelle au moins six employées ou employés admissibles ont travaillé pour elle pendant tout ou partie d'une année d'imposition, selon le cas. Les employées ou employés admissibles sont celles ou ceux qui travaillent à temps plein pour le CFI et qui consacrent au moins 75 % de leur temps à l'exécution des TFIA ou OFIA. Les TFIA et les OFIA de la société doivent être créées, administrées, exécutées, gérées, régies et centralisées à Montréal, et la direction de la CFI concernant la réalisation des TFIA et des OFIA doit être située à Montréal.

De plus, sous réserve de certaines conditions détaillées, les spécialistes étrangers à l'égard desquels Revenu Québec a délivré un certificat d'admissibilité les reconnaissant comme tels et qui sont des personnes employées par une société admissible à titre de CFI ont droit à une exonération d'impôt sur le revenu des particuliers au Québec de 100 % pour les deux premières années, de 75 % pour la troisième année, de 50 % pour la quatrième année et de 37,5 % pour la cinquième année de la période de référence applicable. À cette fin, la période de référence commence à la première des dates suivantes : le jour où le particulier commence à exercer ses fonctions d'emploi ou le jour où il est devenu résident du Canada pour faire partie du personnel stratégique d'un CFI au Canada.

### **l) Crédit d'impôt remboursable relatif aux nouvelles sociétés de services financiers)**

Une société admissible peut recevoir un crédit d'impôt remboursable de 24 % des salaires admissibles qu'elle verse, sous réserve d'un maximum annuel de 24 000 \$ par employée ou employé ainsi qu'un crédit d'impôt remboursable de 32 % des dépenses admissibles qu'elle engage, sous réserve d'un maximum annuel de 120 000 \$ à partager avec toute société associée. Une société admissible peut demander les deux crédits d'impôt sur une période maximale de cinq ans.

Afin d'être admissibles, les activités de la société doivent comprendre une ou plusieurs des activités suivantes : les services d'analyse, de recherche, de gestion, de conseil ou placement en valeurs mobilières exécutés par certains types de courtiers en valeurs mobilières, les services de conseil en valeurs mobilières ou les services de gestion de portefeuille en valeurs mobilières fournis par certains types de conseillers en valeurs mobilières.

Les spécialistes étrangers employés par de nouvelles sociétés de services financiers peuvent également bénéficier du congé fiscal accordé aux spécialistes étrangers d'un CFI décrit ci-dessus.

### **m) Congé fiscal pour grands projets d'investissement (CFGPI)**

Les entreprises qui investissent dans de grands projets d'investissement (c.-à-d. 50 M\$ ou plus dans une région admissible ou 100 M\$ ou plus dans toutes les autres régions) au Québec peuvent bénéficier d'un congé fiscal d'impôt sur le revenu des sociétés et des contributions au Fonds des services de santé à l'égard du projet, jusqu'à concurrence de 15 % du total des dépenses d'investissement admissibles du projet. Les secteurs stratégiques admissibles aux grands projets d'investissement comprennent : la fabrication, le commerce de gros, l'entreposage, le traitement et l'hébergement de données ou tout secteur pour lequel le projet d'investissement vise à moderniser une entreprise de la société ou de la société de personnes par transformation numérique.

### **n) Crédit d'impôt remboursable relatif aux ressources naturelles**

Une société peut bénéficier d'un crédit d'impôt remboursable pour les frais d'exploration, de mise en valeur et d'énergie renouvelable et d'économie d'énergie, à la condition que ces frais ne soient pas transférés aux actionnaires de la société.

Le taux varie entre 12 % et 38,75 % selon le type de ressource, l'endroit où les dépenses sont engagées et les activités de la société.

## **IX. Régime d'impôt minier du Québec**

Un exploitant minier est généralement tenu de payer des droits miniers correspondant au plus élevé de son impôt minier minimum ou de son impôt minier sur son profit annuel pour l'exercice.

L'impôt minier minimum correspond à 1 % de la première tranche de 80 M\$ de la valeur de la production de l'exploitant ainsi que de tous les exploitants associés à la tête du puits à l'égard de la mine qu'il exploite, laquelle est calculée en fonction de la valeur brute de la production annuelle de la mine de l'exploitant, qui comprend tous les travaux relatifs aux diverses phases de l'aménagement minier et d'autres activités connexes, jusqu'à la disposition de la substance minérale ou à son utilisation par l'exploitant. Un taux de 4 % s'applique à toute valeur de production supérieure à 80 M\$.

En ce qui concerne l'impôt minier sur le profit annuel, son montant est calculé par l'application de taux progressifs allant de 16 % à 28 % à un segment particulier de la marge bénéficiaire annuelle de l'exploitant. Ce profit est calculé pour chaque mine et correspond généralement au bénéfice annuel de l'exploitant, moins certaines déductions pour frais attribuables aux activités d'exploration et aux travaux de mise en valeur préalables à la production. Lorsqu'un exploitant subit une perte annuelle plutôt que de réaliser un profit annuel, il peut obtenir un crédit de droits remboursable pour perte.

Enfin, lorsqu'un exploitant est tenu de payer des droits miniers correspondant à son impôt minier minimum, l'excédent de ce montant sur l'impôt minier à l'égard de son profit annuel sera inclus dans un compte d'impôt minier minimum cumulatif, ce qui permettra à l'exploitant de réduire le montant de ses droits miniers payables au cours des années subséquentes qui sont fondés sur le profit annuel plutôt que sur l'impôt minimum.

## **X. Autres incidences fiscales**

### **a) Divulgence d'un contrat de prête-nom**

En vertu de la LIQ, un contribuable ou une société de personnes qui est partie à un contrat de prête-nom conclu dans le cadre d'une opération qui comporte des conséquences fiscales doit divulguer le contrat et l'opération au plus tard le 90<sup>e</sup> jour suivant la date de la conclusion du contrat.

Afin de se conformer à ces nouvelles obligations de divulgation obligatoire, l'une des parties au contrat de prête-nom devra divulguer son existence en déposant un formulaire prescrit qui doit comprendre les renseignements suivants :

- la date de la conclusion du contrat de prête-nom;
- l'identité des parties au contrat de prête-nom;
- une description complète des faits relatifs à l'opération qui est suffisamment détaillée pour permettre à Revenu Québec de l'analyser et d'avoir une juste compréhension des conséquences fiscales;
- l'identité de toute autre personne ou entité à l'égard de laquelle l'opération entraîne des conséquences fiscales;
- tout autre renseignement demandé dans le formulaire prescrit.

Si le contrat de prête-nom n'est pas divulgué par l'une des parties dans le délai prescrit, les parties au contrat peuvent être passibles d'une amende minimale de 1 000 \$ et d'une amende supplémentaire de 100 \$ par jour d'omission, jusqu'à concurrence de 5 000 \$.

La LIQ prévoit que lorsqu'un contribuable omet de produire le formulaire prescrit à l'égard du contrat et de l'opération, la période normale de nouvelle cotisation est suspendue pour les années d'imposition au cours desquelles le contribuable ne s'est pas conformé à ses obligations de déclaration prévues par le contrat de prête-nom. Lorsqu'un contribuable fait une divulgation tardive, la période normale de nouvelle cotisation recommence à courir à compter de la date de production de la déclaration.

#### b) Information sur la planification fiscale agressive

La législation fiscale québécoise contient une série de dispositions visant à contrer la planification fiscale agressive. À cet égard, la LIQ fournit une liste de transactions ou d'ententes qui sont assujetties à la divulgation obligatoire par les contribuables.

Un contribuable qui effectue une opération avec rémunération conditionnelle, une opération confidentielle ou une opération avec protection contractuelle ou qui est membre d'une société de personnes qui réalise une telle opération doit divulguer cette opération à Revenu Québec lorsque l'opération lui procure un avantage fiscal d'au moins 25 000 \$ ou a une incidence sur son

revenu d'au moins 100 000 \$ pour une année d'imposition. La déclaration obligatoire doit être produite au plus tard à la date limite de production de la déclaration d'impôt pour l'année d'imposition au cours de laquelle le contribuable a obtenu l'avantage fiscal ou dont le revenu a été touché.

La LIQ et le *Règlement concernant les opérations à divulgation obligatoire*<sup>39</sup> fournissent également une liste des opérations particulières qui doivent être divulguées à Revenu Québec, y compris les opérations comportant un paiement à un pays non conventionné ou le commerce d'attributs fiscaux. À l'égard des paiements faits à un pays non conventionné, il s'applique lorsqu'un ou plusieurs paiements, totalisant au moins 1 M\$ au cours d'une année d'imposition, sont versés par une personne à une entité avec laquelle elle a un lien de dépendance et qui est située dans un territoire qui n'a pas conclu de convention fiscale avec le Canada, lorsque les conditions prévues par le règlement sont remplies.

L'opération déterminée relative au commerce d'attributs fiscaux cible généralement les stratégies de planification fiscale dans lesquelles les attributs fiscaux d'un contribuable sont utilisés par un autre contribuable qui n'est pas affilié au contribuable avant la série d'opérations ou l'utilisation, entraînant une perte, d'attributs fiscaux par une société ou une fiducie à la suite de sa capitalisation par une partie sans lien de dépendance s'il existe un lien entre la capitalisation et l'utilisation des attributs fiscaux, pourvu que les conditions prescrites par le règlement soient remplies.

Le défaut de divulguer les opérations assujetties à la divulgation obligatoire peut entraîner de graves conséquences. Les contribuables qui omettent de déclarer une opération assujettie à l'obligation de divulgation peuvent être passibles de pénalités pouvant atteindre 100 000 \$ et 50 % de l'avantage fiscal tiré de l'opération. En plus des sanctions pécuniaires, le défaut de déclarer une telle opération peut également entraîner l'inadmissibilité à des contrats publics pour une période de cinq ans et une période plus longue pour l'établissement d'une nouvelle cotisation par Revenu Québec.

39 RLRQ c I-3, r.2.

## XI. Différends fiscaux

Revenu Québec administre l'application de toutes les lois fiscales québécoises. Les vérifications fiscales, les cotisations et les mesures de recouvrement sont effectuées par Revenu Québec pour le compte du gouvernement du Québec.

Pour ce faire, Revenu Québec dispose de vastes pouvoirs de vérification auprès des contribuables, lesquels ont été restreints par les tribunaux au cours des dernières années.

Les différends fiscaux découlant de l'application des lois fiscales québécoises relèvent de la compétence des tribunaux du Québec. Les tribunaux du Québec suivent leurs propres règles de procédure civile et de preuve.

Revenu Québec et l'Agence du revenu du Canada (**ARC**), l'autorité fiscale canadienne, ont conclu un accord d'échange automatique de renseignements aux termes duquel les renseignements sur les contribuables seront mis à la disposition des deux autorités, afin de leur permettre de reproduire les vérifications et les cotisations, par exemple. Les contribuables doivent garder à l'esprit que s'ils reçoivent des avis de cotisation de Revenu Québec et de l'ARC, ils devront contester chaque avis de cotisation séparément dans le territoire approprié.



## Droit des sociétés

Le texte qui suit présente un résumé des différentes structures juridiques existantes pour l'exercice d'activités commerciales au Québec. Ces structures peuvent être réparties en trois grandes catégories : le propriétaire individuel ou l'entreprise individuelle, la société de personnes et la société par actions. Vous trouverez ci-dessous une brève description de la nature et des avantages et désavantages de chacune de ces structures.

### I. L'entreprise individuelle

L'exploitation d'une entreprise sous le nom propre ou sous le nom enregistré d'une personne est le mode d'exploitation le plus simple. Le propriétaire de l'entreprise exploite celle-ci à titre d'entreprise individuelle, sans qu'une structure d'entreprise ne sépare ses biens personnels de ceux de son entreprise.

L'entreprise individuelle est la plus facile des différentes structures à établir. Les seules formalités nécessaires sont le processus d'immatriculation, lequel doit être effectué conformément à la *Loi sur la publicité légale des entreprises*<sup>40</sup> (**Loi sur la publicité**) si le propriétaire désire exploiter l'entreprise sous une dénomination qui ne comprend pas son nom de famille et son prénom. Outre l'absence de formalités, le fait qu'il n'y ait pas de structure de régie permet au propriétaire individuel de prendre des décisions rapides et de s'adapter aux différentes circonstances.

Dans une telle structure, le propriétaire encaisse directement tous les bénéfices et il absorbe les pertes découlant de l'exploitation de l'entreprise, le cas échéant. Il n'a donc qu'une seule déclaration d'impôt sur le revenu à produire pour lui-même et pour l'entreprise, et les pertes subies par l'entreprise peuvent être déduites d'autres revenus. Le propriétaire individuel est imposé aux taux d'imposition progressifs qui s'appliquent aux

particuliers aux termes des diverses lois en matière d'impôt sur le revenu plutôt qu'aux taux applicables aux sociétés par actions, qui sont moins élevés dans la plupart des cas. Cette forme d'organisation ne permet pas le report de revenus. Toutefois, si cette structure devient non rentable du point de vue fiscal, les actifs de l'entreprise peuvent être transférés en franchise d'impôt à une société de personnes ou à une société par actions.

Un des désavantages de cette méthode d'exploitation d'une entreprise est que le propriétaire est directement responsable des obligations et des dettes de l'entreprise, de sorte que les créanciers auront accès à ses actifs personnels si l'entreprise éprouve des difficultés financières. De même, comme le propriétaire exploite son entreprise seul, les possibilités d'obtenir du financement peuvent être limitées.

Enfin, aucune formalité de dissolution n'est nécessaire pour ce genre d'entreprise : le propriétaire n'a qu'à cesser ses activités commerciales et, le cas échéant, à se départir de ses actifs.

### II. La société de personnes

La société de personnes est créée par un contrat de société aux termes duquel les parties, c'est-à-dire les associés, conviennent, dans un esprit de collaboration, d'exercer une activité, d'y contribuer en mettant en commun des biens, des connaissances ou des activités et de se partager les bénéfices qui en résulteront.

Les éléments essentiels d'une société de personnes sont donc l'obligation qu'a chacun des associés de contribuer à la société de personnes sous forme d'apport d'argent, de biens, de connaissances ou d'activités et l'obligation de partager les bénéfices.

40 LRQ c P-44.1.

Bien qu'un contrat écrit ne soit pas nécessaire pour attester la création d'une société de personnes, ce contrat devrait néanmoins aider les associés à établir clairement leurs obligations et droits respectifs et à prévoir les règles de gestion de la société de personnes afin de réduire le plus possible les possibilités de désaccords futurs.

Il existe trois types de sociétés de personnes : a) la société en nom collectif, b) la société en commandite et c) la société en participation.

La société en nom collectif ou la société en commandite est établie sous une dénomination qui est commune aux associés. Elle doit déposer une déclaration d'immatriculation aux termes de la Loi sur la publicité, à défaut de quoi elle sera réputée une société en participation et deviendra de ce fait assujettie aux droits des tiers de bonne foi<sup>41</sup>.

La déclaration d'immatriculation d'une société de personnes doit stipuler les informations prescrites par la Loi sur la publicité, dont le nom et le domicile de chaque associé, avec mention qu'aucune autre personne ne fait partie de la société de personnes, ainsi que l'objet de la société de personnes. De récentes modifications apportées à la Loi sur la publicité ont été adoptées en vue d'accroître la transparence des entreprises en exigeant que des informations additionnelles soient fournies au registre tenu en vertu de la Loi sur la publicité. Ces informations additionnelles concernent les personnes physiques qui sont les bénéficiaires ultimes des assujettis. Veuillez vous reporter à la rubrique III ci-après pour de plus amples renseignements sur le concept de bénéficiaire ultime et sur les informations à divulguer aux termes de la Loi sur la publicité.

Si la déclaration d'immatriculation d'une société de personnes est incomplète, inexacte ou entachée d'un vice de forme ou si, bien qu'un changement ait été apporté à la société, aucune déclaration de modification n'a été faite en vertu de la Loi sur la publicité, les associés sont responsables envers les tiers des obligations résultantes de la société, sauf les commanditaires dans le cadre d'une société en commandite, qui ne sont par ailleurs pas responsables des obligations de cette dernière comme il est indiqué ci-après<sup>42</sup>.

Les sociétés en nom collectif ou les sociétés en commandite doivent indiquer leur forme juridique dans leur dénomination ou à la suite de celle-ci lorsqu'elles exercent une activité. À défaut de cette indication dans un acte accompli par la société, un tribunal appelé à statuer sur une action intentée par un tiers de bonne foi pourrait déterminer que la société et ses associés ont, à l'égard de cet acte, la même responsabilité qu'une société en participation et ses associés<sup>43</sup>.

La société de personnes est dissoute par la survenance des causes de dissolution prévues dans le contrat de société, par l'accomplissement de son objet ou l'impossibilité de l'accomplir ou encore par consentement de tous les associés. Elle peut également être dissoute par le tribunal pour un motif légitime. La société de personnes doit alors être liquidée conformément aux lois applicables<sup>44</sup>.

#### a) La société en nom collectif

Dans une société en nom collectif, l'associé participe aux bénéfices de la société, mais il a également l'obligation de partager les pertes de celle-ci. Toute stipulation du contrat de société qui exclut un associé de la participation aux bénéfices est sans effet. De plus, toute stipulation qui dispense un associé de l'obligation de partager les pertes est inopposable aux tiers<sup>45</sup>. Sauf stipulation contraire dans le contrat de société, chaque associé dispose d'une part égale des actifs, des bénéfices et des pertes de la société<sup>46</sup>.

Les associés peuvent conclure entre eux les conventions qu'ils jugent appropriées quant à leurs pouvoirs respectifs dans la gestion des affaires de la société<sup>47</sup>. Les associés peuvent nommer une ou plusieurs personnes (autre(s) associé(s), tiers ou les deux) pour gérer les affaires de la société. Le gérant peut faire, malgré l'opposition des associés, tout acte dans les limites de ses pouvoirs, à la condition qu'il n'agisse pas de manière frauduleuse. Le pouvoir de gestion ne peut être révoqué sans motif sérieux pendant l'existence de la société, sauf dans le cas où ce pouvoir a été conféré en vertu d'un acte posé ultérieurement au contrat de société, auquel cas il peut être révoqué comme un simple mandat<sup>48</sup>. S'ils ne parviennent pas à nommer un gérant, les associés sont réputés s'être réciproquement conféré les pouvoirs de gestion<sup>49</sup>.

41 Art 2189, Code civil.

42 Art 2196, Code civil.

43 Art 2197, Code civil.

44 Art 2230, Code civil.

45 Art 2203, Code civil.

46 Art 2202, Code civil.

47 Art 2212, Code civil.

48 Art 2213, Code civil.

49 Art 2215, Code civil.

Tout associé a le droit de prendre part aux décisions collectives visant la société et aucun associé ne peut être empêché d'exercer ce droit. Sauf stipulation contraire du contrat de société, les décisions sont prises à la majorité des voix des associés, quelle que soit la valeur de leur participation dans la société. Les décisions visant à modifier le contrat de société doivent toutefois être adoptées à l'unanimité des voix<sup>50</sup>.

Malgré toute stipulation contraire, un associé peut s'informer des affaires de la société et consulter les livres et registres de celle-ci même s'il est exclu de la gestion<sup>51</sup>.

En matière de responsabilité, tout acte posé par un associé en son nom propre en ce qui a trait aux activités communes de la société ou aux biens utilisés par celle-ci lie les autres associés, mais sans préjudice du droit qu'ont ces autres associés<sup>52</sup> de s'opposer à l'acte avant que celui-ci ne soit posé. Chaque associé est donc un mandataire de la société à l'égard des tiers de bonne foi<sup>53</sup> et il lie la société quant à tout acte conclu au nom de celle-ci dans le cours de ses activités. Aucune stipulation contraire ne peut être invoquée à l'encontre de tiers de bonne foi. À l'égard des tiers, les associés sont conjointement responsables des obligations contractées par la société, mais ils en sont tenus solidairement si les obligations ont été contractées pour le service ou l'exploitation d'une entreprise de la société<sup>54</sup>. Par responsabilité solidaire, on entend que chaque associé peut être tenu de payer aux créanciers de la société le montant total des dettes contractées par la société à ces fins. Cet associé pourra par la suite recouvrer auprès des autres associés sa part respective de la dette. Les créanciers doivent toutefois réaliser leur sûreté à l'encontre des biens de la société avant d'intenter des procédures en paiement contre un des associés. Si des poursuites sont intentées, les biens de l'associé ne sont affectés au paiement des créances de la société qu'après le règlement des créances des propres créanciers de l'associé<sup>55</sup>. Il convient également de noter qu'une société de personnes peut intenter des poursuites et faire l'objet de poursuites dans le cadre d'une action civile sous le nom qu'elle déclare.

Les sociétés en nom collectif sont particulièrement intéressantes du point de vue fiscal puisque les associés peuvent généralement déduire les pertes subies par la société dans le calcul de leur revenu personnel. Les bénéfices de la société sont toutefois attribués à chaque associé et imposés entre les mains de l'associé selon le traitement fiscal applicable à l'associé. Bien que la société elle-même ne produise pas de déclaration de revenus, elle doit, dans certains cas, présenter une déclaration de renseignements pour la société comprenant des états financiers pour l'exercice.

#### **b) La société en commandite**

La société en commandite est une société de personnes constituée d'un ou de plusieurs commandités, qui sont les seules personnes autorisées à administrer et à lier la société, et d'un ou de plusieurs commanditaires, qui sont tenus de contribuer aux fonds communs de la société.

Les commandités ont les mêmes pouvoirs, droits et obligations que les associés d'une société en nom collectif, mais ils sont tenus de rendre compte de leur administration aux commanditaires<sup>56</sup>.

Le commanditaire ne peut donner qu'un avis de nature consultative sur la gestion de la société. Il ne peut négocier d'affaires pour le compte de la société, ni agir comme mandataire ou agent de celle-ci, ni permettre l'utilisation de son nom dans les actes de la société; le cas échéant il sera tenu, comme un commandité, des obligations de la société résultant de ces actes et, suivant l'importance et le nombre de ces actes, il peut être tenu de la même manière qu'un commandité de toutes les obligations de la société<sup>57</sup>.

50 Art 2216, Code civil.

51 Art 2218, Code civil.

52 Art 2220, Code civil.

53 Art 2219, Code civil.

54 Art 2221, Code civil.

55 Art 2221, Code civil.

56 Art 2238, Code civil.

57 Art 2244, Code civil.

La plupart des avantages et des désavantages des sociétés en nom collectif s'appliquent également aux sociétés en commandite. En matière de responsabilité, il y a cependant une exception importante : l'obligation du commandité est limitée à son apport dans la société. Du point de vue fiscal, l'associé doit inclure dans son propre revenu les bénéfices qui lui sont attribués conformément au contrat de société. Conformément à la règle communément appelée « règle sur la fraction à risques des investissements », les pertes de la société ne peuvent être déduites du revenu de l'associé que dans la mesure de son apport réel à la société.

Les commandités sont tenus solidairement des dettes de la société en commandite envers les tiers en cas d'insuffisance des biens de la société; les commanditaires y sont cependant tenus jusqu'à concurrence de l'apport convenu malgré toute cession de part dans le fonds commun de la société. Toute stipulation qui oblige les commanditaires à cautionner ou à assumer la dette de la société au-delà de l'apport convenu est sans effet<sup>58</sup>. Cependant, le commanditaire dont le nom apparaît dans le nom de la société répond des obligations de celle-ci de la même manière qu'un commandité, sauf si son statut de commanditaire est clairement indiqué<sup>59</sup>. Sauf indication contraire, les bénéfices sont répartis entre les associés proportionnellement à leur apport.

En matière de financement, il est intéressant de noter que la société en commandite est la seule forme de société de personnes qui ait légalement le droit de faire un appel public à l'épargne afin de créer ou d'accroître ses fonds communs et d'émettre des effets négociables. Aucune autre forme de société de personnes ne peut le faire, sous peine de nullité des contrats conclus ou des titres ou effets émis et de l'obligation de compenser tout préjudice que cette mesure entraîne pour des tiers de bonne foi. De plus, en cas de défaut, les associés seront solidairement responsables des obligations de cette dernière.

### c) La société en participation

Une société en participation peut être constituée simplement par une série de faits indiquant l'intention des associés de former une telle société.

Dans ce genre de structure, les associés ne sont pas tenus solidairement des dettes contractées dans l'exercice de leur activité, à moins que ces dettes n'aient été contractées pour le service ou l'exploitation d'une entreprise commune. Les associés sont tenus envers les créanciers de la société, chacun pour une part égale, même si leurs parts dans la société sont inégales<sup>60</sup>. Chaque associé contracte en son nom personnel et est seul obligé à l'égard des tiers. Toutefois, lorsque les associés agissent en leur qualité d'associés à la connaissance de tiers, chaque associé est tenu à l'égard de ces tiers des obligations résultant des actes accomplis en cette qualité par l'un des autres associés<sup>61</sup>.

Si les associés n'ont pas de convention particulière régissant les rapports entre eux, les règles de la société en nom collectif s'appliqueront avec les modifications appropriées<sup>62</sup>.

Le traitement fiscal applicable à la société en nom collectif et à ses associés s'applique également à la société en participation.

## III. La société par actions

Une société peut être constituée en vertu des lois du Canada ou des lois de l'une des provinces ou de l'un des territoires du Canada. Les sociétés constituées sous le régime fédéral sont régies par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*<sup>63</sup> (LCSA), tandis que les sociétés constituées sous le régime des lois du Québec sont régies par la *Loi sur les sociétés par actions*<sup>64</sup> (LSAQ).

La LSAQ est entrée en vigueur le 14 février 2011 et remplace la *Loi sur les compagnies* du Québec. Les compagnies constituées, continuées ou issues d'une fusion en vertu de l'ancienne *Loi sur les compagnies* sont dorénavant régies par la LSAQ sans avoir eu de geste particulier à poser. En vertu de la LSAQ, on ne parle plus de compagnies, mais de sociétés par actions.

58 Art 2246, Code civil.

59 Art 2247, Code civil.

60 Art 2254, Code civil.

61 Art 2253, Code civil.

62 Art 2251, Code civil.

63 LRC 1985, c C-44.

64 LRQ c S-31.1.

La LSAQ avait pour objet de moderniser le régime juridique qui encadre les sociétés par actions au Québec et de le réformer à bien des égards. Bon nombre des dispositions de la LSAQ trouvent leur inspiration dans la LCSA et la législation de plusieurs autres provinces canadiennes, tandis que d'autres innove. Parmi les modifications majeures introduites par la LSAQ, notons celles qui i) établissent un cadre général régissant les devoirs et obligations qui incombent aux administrateurs et dirigeants, notamment en matière de gouvernance, ii) assouplissent les exigences en matière de maintien du capital, iii) bonifient les droits et recours des actionnaires, notamment des actionnaires minoritaires, iv) simplifient à certains égards la régie interne des sociétés, et v) encadrent les changements de structure juridique. En conséquence des nombreux changements apportés par la LSAQ, les entreprises québécoises sont dorénavant dotées d'un cadre juridique qui améliore leur capacité à croître et à livrer concurrence.

Bien qu'elle s'inspire de la LCSA, la LSAQ diffère de celle-ci parce qu'elle ne prévoit pas d'exigence en matière de résidence pour les administrateurs de sociétés constituées sous le régime de la LSAQ, tandis que la LCSA exige qu'au moins 25 % des administrateurs d'une société soient des résidents canadiens. En pratique, cela signifie qu'une société constituée sous le régime de la LSAQ pourrait avoir un conseil d'administration composé entièrement d'administrateurs étrangers. Une autre différence notable entre la LSAQ et la LCSA est que la LSAQ permet l'émission d'actions, qu'elles soient entièrement payées ou non. Les actions non entièrement payées sont assujetties à des appels de versements et peuvent être confisquées si un actionnaire manque à son obligation de verser un paiement requis. Cette souplesse accrue permet aux actionnaires de financer la société au fil du temps, sans devoir suivre le processus d'une émission d'actions proprement dite chaque fois que la société a besoin de capitaux, particulièrement si ces besoins de capitaux devraient émerger en conséquence d'un projet à long terme de la société.

Les entités constituées sous le régime de la LSAQ ont besoin d'une licence extraprovinciale pour pouvoir faire des affaires dans une autre province. En revanche, les entités constituées sous le régime fédéral peuvent exercer leurs activités partout au Canada sans avoir à obtenir une telle licence.

Il est important de souligner que la Loi sur la publicité s'applique à toutes les entités constituées en sociétés exerçant des activités au Québec, peu importe si elles sont constituées sous le régime fédéral ou provincial. Ces entités doivent produire des déclarations indiquant des informations telles que leur nom et celui de leurs actionnaires et administrateurs ainsi que la nature de leur entreprise et le nombre des personnes salariées qu'elles comptent. Tout changement touchant des informations déclarées nécessite le dépôt d'une déclaration modificatrice. De manière semblable aux changements récents apportés à la LCSA, des modifications à la Loi sur la publicité ont récemment été adoptées en vue d'accroître la transparence des entreprises en exigeant que des informations additionnelles soient fournies au registre tenu en vertu de la Loi sur la publicité. Ces informations additionnelles concernent les personnes physiques qui sont les bénéficiaires ultimes des assujettis.

La Loi sur la publicité renferme dorénavant la définition du concept de « bénéficiaire ultime », qui comprend, entre autres, i) la détention, directe ou indirecte, d'actions auxquelles sont attachés 25 % ou plus des droits de vote afférents à toutes les actions de l'assujetti conférant le droit de voter, ii) la détention, directe ou indirecte, d'actions représentant 25 % ou plus de la juste valeur marchande de toutes les actions émises et en circulation de l'assujetti, iii) une influence directe ou indirecte sur les affaires de l'assujetti telle que, si elle était exercée, il en résulterait un contrôle de fait des affaires de l'assujetti, iv) le fait d'être le commandité d'une société de personnes, ou v) le fait d'être un fiduciaire d'une fiducie. En outre, lorsque plusieurs personnes physiques ont convenu, directement ou indirectement, d'exercer conjointement leurs droits de vote afférents aux actions d'un assujetti (laquelle convention pourrait être établie sous forme de convention entre actionnaires) et que ces personnes détiennent conjointement 25 % ou plus des droits de vote afférents à toutes les actions de l'assujetti conférant le droit de voter, chacune de ces personnes physiques est réputée être un « bénéficiaire ultime ».

Depuis le 31 mars 2023, toutes les entités qui sont tenues d'être immatriculées ou qui, sans y être tenues, se sont volontairement immatriculées en vertu de la Loi sur la publicité sont tenues de divulguer les personnes physiques qui sont leurs bénéficiaires ultimes, sous réserve d'exceptions pointues. Les renseignements devant être fournis au sujet des bénéficiaires ultimes incluent leur(s) nom(s); leur date de naissance; l'adresse de leur domicile et leur adresse professionnelle, le cas échéant; le type de contrôle exercé par chacun d'eux ou le pourcentage d'actions, de parts ou d'unités qu'ils détiennent ou dont ils sont bénéficiaires; ainsi que la date à laquelle un bénéficiaire ultime l'est devenu et celle à laquelle il a cessé de l'être. La majorité des renseignements divulgués au sujet des bénéficiaires ultimes sont accessibles au public sur le site Web du registre des entreprises du Québec (**REQ**). Toutefois, la date de naissance du bénéficiaire ultime et certains renseignements relatifs aux bénéficiaires ultimes mineurs ne seront pas accessibles publiquement. Enfin, les assujettis doivent fournir au REQ une copie d'une pièce d'identité pour chaque administrateur listé au REQ ainsi que la date de naissance (jour, mois et année) de toutes les personnes physiques dont le nom doit être divulgué au REQ (ce qui comprend les dirigeants des sociétés).

N'hésitez pas à consulter nos spécialistes pour obtenir des conseils personnalisés au sujet de la LSAQ ou avant de prendre la décision de constituer une société sous le régime de la LSAQ ou sous celui de la LCSA. Notre publication intitulée « *Faire des affaires au Canada* » offre également de plus amples renseignements concernant la constitution, l'immatriculation et d'autres informations pertinentes sur l'établissement d'une entreprise au Québec. Nos spécialistes sont également disponibles pour vous aider à déterminer quelles personnes sont les bénéficiaires ultimes d'une entité et quelles sont les informations connexes à fournir au REQ.



## Les lois sur la protection de la vie privée

Le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral ont tous deux adopté des lois en matière de protection de la vie privée. Le *Code civil du Québec (Code civil ou CcQ)* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (Loi québécoise sur les renseignements personnels)*<sup>65</sup> régissent la protection des renseignements personnels qu'une personne recueille, détient ou communique à l'occasion de l'exploitation d'une entreprise au Québec. Quant à lui, le Parlement fédéral canadien a adopté la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE)*, entrée en vigueur en 2004<sup>66</sup>. Le 21 septembre 2021, l'Assemblée nationale du Québec a adopté la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels (Loi 25)*, qui apporte des modifications significatives à la Loi québécoise sur les renseignements personnels. La plupart de ces modifications sont entrées en vigueur le 22 septembre 2023.

### I. Lois et règlements provinciaux

#### a) Le Code civil

Le Code civil contient des dispositions portant sur le traitement des renseignements sur une personne et la protection de la réputation et de la vie privée de celle-ci. Les articles 35 à 41 du Code civil et la Loi québécoise sur les renseignements personnels consacrent le droit à toute personne au respect de sa réputation et de sa vie privée et prohibent toute atteinte à ce droit.

Il est intéressant de noter que le Code civil donne quelques exemples non exhaustifs d'atteinte à la vie privée d'une personne.

Ces exemples comprennent le fait d'intercepter ou d'utiliser volontairement une communication privée et de surveiller la vie privée d'une personne par quelque moyen que ce soit. Ces articles viennent limiter, par exemple, la capacité qu'a un employeur d'enregistrer ou de filmer un employé dans le but d'amasser des preuves, même si ces agissements peuvent être permis dans certaines circonstances.

Le Code civil prévoit deux critères pour qu'un dossier puisse être constitué sur une personne : i) la personne qui constitue un dossier sur une autre personne doit avoir « un intérêt sérieux et légitime à le faire » et ii) elle ne peut recueillir que les renseignements pertinents à l'objet déclaré du dossier<sup>67</sup>. Le terme « pertinents » a été interprété de façon restrictive et renvoie à la notion de « renseignements nécessaires » dans la Loi québécoise sur les renseignements personnels<sup>68</sup>. Plus précisément, la constitution d'un dossier est réputée nécessaire uniquement lorsque le fait d'agir ainsi permettrait d'atteindre un « objectif légitime et important » énoncé avant la constitution du dossier<sup>69</sup>. Le Code civil énonce certains principes généraux en matière de protection de la vie privée alors que la Loi québécoise sur les renseignements personnels prévoit un ensemble plus complet de règles applicables aux personnes exploitant une entreprise au sens de l'article 1525, CcQ.

65 LRQ c P-39.1.

66 LC 2000, c 5.

67 Art 37, Code civil.

68 Art 5, Loi québécoise sur les renseignements personnels.

69 Voir *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 et Caisse populaire St-Stanislas de Montréal*, 1998 CanLII 27651 (QC SAT) citant *Regroupement des comités de logement et association de locataires du Québec c Corporation des propriétaires immobiliers du Québec (CORPIQ)*.

## b) La Loi québécoise sur les renseignements personnels

### Objet, portée et définitions

La Loi québécoise sur les renseignements personnels a pour objet premier de créer un ensemble de règles visant la protection des i) **renseignements personnels** qu'une personne recueille, détient, utilise ou communique à des tiers à l'occasion de ii) **l'exploitation d'une entreprise**. Une distinction additionnelle est faite lorsqu'il s'agit de iii) **renseignements personnels sensibles**.

#### i) Renseignements personnels

Dans le contexte de la Loi québécoise sur les renseignements personnels, est un renseignement personnel, tout renseignement qui concerne une personne physique et permet, directement ou indirectement, de l'identifier. Bien que chaque cas soit un cas d'espèce, cette définition ne s'applique qu'aux renseignements concernant une personne physique et non aux renseignements commerciaux plus sensibles, comme les renseignements financiers ou les secrets commerciaux d'une entreprise.

#### ii) Exploitation d'une entreprise

Ce terme est défini à l'article 1525 du Code civil comme « l'exercice, par une ou plusieurs personnes, d'une activité économique organisée, qu'elle soit ou non à caractère commercial, consistant dans la production ou la réalisation de biens, leur administration ou leur aliénation, ou dans la prestation de services »

#### iii) Renseignements personnels sensibles

Un renseignement est réputé sensible de par sa nature, notamment médicale ou biométrique, ou en raison du contexte dans lequel il est recueilli ou encore lorsqu'il suscite un haut degré d'attente raisonnable en matière de vie privée. Les renseignements personnels détenus par un ordre professionnel sont également visés par la Loi québécoise sur les renseignements personnels.

### Collecte

Toute personne qui exploite une entreprise et qui, en raison d'un intérêt sérieux et légitime, recueille des renseignements personnels sur autrui doit, avant la collecte, déterminer les fins de celle-ci et ne peut recueillir que les renseignements nécessaires aux fins déterminées. Les renseignements

personnels recueillis en vertu de la Loi québécoise sur les renseignements personnels ne peuvent être utilisés qu'aux fins déclarées au moment de la collecte. Toutefois, le consentement de la personne concernée peut être obtenu afin d'utiliser ces renseignements personnels à toute autre fin ou avant qu'ils soient communiqués à des tiers. Le consentement de la personne doit être manifeste, libre, éclairé et être donné à des fins spécifiques. Les renseignements personnels concernant une personne mineure de moins de 14 ans ne peuvent être recueillis auprès de celle-ci sans le consentement du titulaire de l'autorité parentale ou du tuteur, sauf lorsque cette collecte est manifestement au bénéfice de cette personne mineure.

### Accès par la personne concernée et communication à des tiers

En vertu de la Loi québécoise sur les renseignements personnels, les entreprises qui recueillent des renseignements personnels sont tenues d'informer les personnes des fins auxquelles ces renseignements sont recueillis, des moyens par lesquels les renseignements sont recueillis, des droits d'accès et de rectification prévus par la loi et de leur droit de retirer leur consentement à la communication ou à l'utilisation des renseignements recueillis. Les dispositions de la Loi québécoise sur les renseignements personnels confèrent à la personne concernée des droits d'accès aux renseignements personnels la concernant et de rectification de tout renseignement inexact par l'ajout d'information ou d'un commentaire ou la suppression d'information. Dans certains cas, la personne qui exploite une entreprise aura le droit de refuser l'accès, en partie ou en totalité. Tout différend découlant du droit d'une personne d'accéder aux renseignements personnels la concernant doit être soumis à la Commission d'accès à l'information (CAI), un tribunal administratif spécialisé.

Règle générale, il est interdit de communiquer ou de divulguer des renseignements personnels à des tiers sans le consentement de la personne concernée. Toutefois, la Loi québécoise sur les renseignements personnels prévoit que, dans certaines situations exceptionnelles, une entreprise pourra, sans le consentement de la personne concernée, communiquer ou divulguer un renseignement personnel qu'elle détient sur autrui à un tiers (notamment au procureur de la personne

détenant le dossier, à une personne chargée en vertu de la loi de prévenir, de détecter ou de réprimer le crime ou les infractions aux lois, qui le requiert dans l'exercice de ses fonctions, si le renseignement est nécessaire pour la poursuite d'une infraction, ou à une personne à qui il est nécessaire de communiquer le renseignement). D'autres exceptions s'appliquent, comme la communication d'un renseignement personnel :

- à une personne à qui il est nécessaire de communiquer le renseignement dans le cadre d'une loi applicable ou pour l'application d'une convention collective et qui le requiert dans l'exercice de ses fonctions;
- à un organisme public dans l'exercice de ses attributions ou la mise en œuvre d'un programme;
- à une personne ou à un organisme qui a le pouvoir de contraindre sa communication;
- en raison d'une situation d'urgence mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité de la personne concernée;
- à une personne autorisée à des fins d'étude, de recherche ou de production de statistiques;
- à une personne qui, en vertu de la loi, peut recouvrer des créances;
- à des tiers à qui des listes nominatives sont communiquées conformément à la Loi québécoise sur les renseignements personnels.

Les membres du personnel autorisés au sein d'une entreprise, les agents, les mandataires et les parties à un contrat de service ou d'entreprise ont accès, sans l'autorisation de la personne concernée, aux renseignements personnels nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. De plus, la Loi québécoise sur les renseignements personnels confère à une personne qui exploite une entreprise le droit d'utiliser ou de communiquer une liste nominative (par exemple, une liste de clients). Elle prévoit des règles permettant l'utilisation de listes nominatives aux fins de l'expansion des affaires. S'il y a lieu, les personnes doivent être informées du nom des tiers à qui il est nécessaire de communiquer les renseignements et de la possibilité que ceux-ci soient communiqués à l'extérieur du Québec. L'information doit être fournie en termes simples et clairs. Le consentement tacite est possible dans certains cas.

## Mesures de protection : Politiques et pratiques de gouvernance, évaluations des facteurs relatifs à la vie privée et confidentialité par défaut

La Loi québécoise sur les renseignements personnels exige dorénavant que les entreprises désignent un responsable de la protection des renseignements qui sera chargé de la mise en œuvre des mesures de protection des renseignements personnels conformément à la loi. Par défaut, la personne ayant la plus haute autorité au sein de l'entreprise exerce cette fonction; néanmoins, elle peut déléguer cette fonction par écrit à une personne salariée. De plus, une personne qui exploite une entreprise doit prendre des mesures de sécurité propres à assurer la protection des renseignements personnels collectés, utilisés, communiqués, conservés ou détruits et qui sont raisonnables compte tenu de leur sensibilité, de la finalité de leur utilisation, de leur quantité, de leur répartition et de leur support. De plus, la Loi québécoise sur les renseignements personnels incorpore maintenant la confidentialité par défaut, puisque les entreprises offrant un produit ou un service technologique disposant de paramètres de confidentialité doivent s'assurer que, par défaut, ces paramètres assurent le plus haut niveau de confidentialité, sans aucune intervention de la personne concernée. Cette exigence applicable aux paramètres ne vise pas les témoins de connexion. Les entreprises qui recueillent par un moyen technologique des renseignements personnels doivent publier sur leur site Internet, le cas échéant, une politique de confidentialité rédigée en termes simples et clairs.

Depuis le 22 septembre 2023, les entreprises se doivent de mieux comprendre les renseignements personnels qu'elles détiennent et l'utilisation qu'elles en font. Elles doivent notamment procéder à une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée de tout projet d'acquisition, de développement ou de refonte d'un système informatique impliquant la collecte, l'utilisation, la communication, la conservation ou la destruction de renseignements personnels. De plus, les entreprises doivent procéder à une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée avant de communiquer un renseignement personnel à l'extérieur du Québec. Cette évaluation doit tenir compte de la sensibilité du renseignement, de la finalité de son utilisation, des mesures de protection, y compris les mesures contractuelles, dont le renseignement bénéficierait, et le régime juridique applicable dans l'État où ce renseignement serait communiqué. En outre, la communication d'un renseignement personnel à l'extérieur du Québec doit faire l'objet d'une entente écrite qui tient compte des faiblesses relevées dans le cadre de cette évaluation et des modalités convenues dans le but d'atténuer les risques identifiés dans le cadre de cette évaluation.

### Avis d'incident de confidentialité

Depuis le 22 septembre 2022, la Loi québécoise sur les renseignements personnels impose l'obligation de transmettre un avis en cas d'incident de confidentialité présentant un risque de préjudice sérieux. On entend, par incident de confidentialité, l'accès à un renseignement qu'une entreprise détient ou son utilisation, sa communication et sa perte ou encore toute autre atteinte à la protection d'un tel renseignement sans autorisation. L'entreprise doit aviser, **avec diligence**, la CAI de même que les personnes touchées par l'incident à moins que cela soit susceptible d'entraver une enquête criminelle ou une enquête visant une infraction aux lois. Le *Règlement sur les incidents de confidentialité* précise les renseignements qu'un tel avis doit contenir si l'entreprise n'utilise pas le formulaire fourni par la CAI pour déclarer un manquement. L'entreprise doit tenir un registre de tous les incidents de confidentialité, y compris ceux ne répondant pas au critère du « risque de préjudice sérieux », et transmettre à la CAI une copie de ce registre sur demande. Le registre doit être tenu à jour et conservé pendant une période minimale de cinq ans après la survenance de l'incident.

### Mécanismes d'application

Des mécanismes plus stricts d'application sont maintenant prévus par la Loi québécoise sur les renseignements personnels.

Le nouveau régime donne à la CAI le pouvoir d'imposer une sanction administrative pécuniaire d'un montant maximal de 10 M\$, ou du montant correspondant à 2 % du chiffre d'affaires mondial de l'exercice financier précédent. De telles sanctions peuvent être imposées dans de nombreux cas, notamment le défaut de déclarer une atteinte à la vie privée. La CAI dispose également du droit d'intenter une poursuite pour infraction en vertu de la Loi québécoise sur les renseignements personnels. Une telle poursuite pourrait mener à l'imposition d'une amende d'un montant maximal de 25 M\$, ou du montant correspondant à 4 % du chiffre d'affaires mondial de l'exercice financier précédent. En cas de récidive, ces amendes sont portées au double.

#### c) Le *Règlement sur l'anonymisation des renseignements personnels*

Le *Règlement sur l'anonymisation des renseignements personnels* est entré en vigueur le 30 mai 2024. Ce règlement prescrit le processus d'anonymisation des renseignements personnels que doit suivre une organisation, tel qu'il est exigé par la Loi québécoise sur les renseignements personnels, lorsque les renseignements personnels ne sont pas retirés. Tout comme pour l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée, l'organisation doit effectuer une analyse des risques avant, pendant et après le processus d'anonymisation. Elle doit aussi consigner les renseignements suivants dans un registre :

- une description des renseignements personnels qui ont été anonymisés;
- les fins auxquelles elle entend utiliser ces renseignements anonymisés;
- les techniques d'anonymisation utilisées;
- les mesures de protection et de sécurité établies;
- la date à laquelle la dernière analyse des risques de réidentification a été effectuée.

Il n'est pas nécessaire de démontrer un risque nul de réidentification. Cependant, il faut démontrer que les risques résiduels de réidentification sont très faibles. Les techniques d'anonymisation utilisées doivent être conformes aux pratiques exemplaires généralement reconnues et établir des mesures de protection et de sécurité raisonnables pour diminuer les risques de réidentification. Les moyens choisis découlent d'une analyse préliminaire des risques de réidentification.

## II. Lois et règlements fédéraux

### a) La LPRPDE

#### Portée et application

La LPRPDE fédérale est très semblable à la version de la Loi québécoise sur les renseignements personnels avant les modifications apportées par la Loi 25. Elle s'applique à toute organisation (c.-à-d. une association, une société de personnes, une personne et une organisation syndicale) à l'égard des renseignements personnels qu'elle recueille, détient, utilise ou communique dans le cadre d'activités commerciales. De nombreuses dispositions de la loi fédérale ressemblent à celles de la Loi québécoise sur les renseignements personnels, la loi fédérale s'appliquera donc lorsque des renseignements personnels sont communiqués à l'extérieur du Québec et visera toutes les organisations de compétence fédérale (comme les banques, les compagnies de chemin de fer et les entreprises de transport aérien). Cette loi s'applique à un « renseignement personnel », défini comme tout renseignement concernant un individu identifiable, à l'exception du nom, du titre ou des coordonnées d'affaires (adresse ou numéro de téléphone) d'un employé d'une organisation.

#### Principes relatifs à l'équité dans le traitement de l'information de la LPRPDE

La LPRPDE énonce dix principes relatifs à l'équité dans le traitement de l'information qui régissent la collecte, l'utilisation et la communication des renseignements personnels. Ces principes se résument comme suit :

- Sous réserve uniquement de certaines exceptions, les renseignements ne peuvent être recueillis, utilisés ou communiqués à l'insu de l'intéressé ou sans son consentement.

- Règle générale, les organisations seront tenues de recueillir des renseignements personnels uniquement des personnes à qui ces renseignements se rapportent et uniquement après avoir informé cette personne de la manière dont les renseignements seront utilisés et communiqués.
- Les renseignements ne peuvent être utilisés ou communiqués que de la manière indiquée au moment de la collecte sauf si un consentement est de nouveau obtenu de la personne concernée. Une personne peut retirer son consentement en tout temps.
- La personne à laquelle les renseignements se rapportent pourra, sur demande écrite, obtenir des informations quant à l'existence, à l'utilisation et à la communication des renseignements personnels la concernant. Sous réserve de quelques exceptions, elle pourra consulter ces renseignements, en contester l'exactitude et y faire apporter les corrections appropriées.
- Les renseignements personnels ne doivent être conservés qu'aussi longtemps que nécessaire pour la réalisation des fins pour lesquelles ils ont été recueillis, ou suffisamment longtemps pour permettre à une personne d'exercer son droit d'accès à l'information.
- Les renseignements personnels doivent être protégés au moyen de mesures de sécurité correspondant à leur degré de sensibilité. Ces mesures de sécurité doivent protéger les renseignements personnels contre la perte ou le vol ainsi que contre la consultation, la communication, la copie, l'utilisation ou la modification sans autorisation. Ces méthodes de protection devraient comprendre des moyens matériels, administratifs ou techniques. La LPRPDE crée un régime de déclaration obligatoire des atteintes entré en vigueur en 2018 par la voie du *Règlement sur les atteintes aux mesures de sécurité*.
- Une organisation doit faire en sorte que des renseignements précis sur ses politiques et ses pratiques concernant la gestion des renseignements personnels soient facilement accessibles à toute personne. En outre, une organisation est responsable des renseignements personnels dont elle a la gestion et doit désigner une ou des personnes qui devront veiller au respect de la LPRPDE.

### Mode de règlement des différends

Tout différend découlant du droit d'accès d'une personne ou d'une plainte en vertu de la LPRPDE doit être soumis pour enquête au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada. À la réception du rapport du Commissaire à la protection de la vie privée du Canada (**Commissaire**) portant sur le différend ou la plainte, le plaignant peut demander que la Cour fédérale entende sa plainte. Moyennant un préavis raisonnable, le Commissaire peut aussi procéder à la vérification des pratiques de l'organisation en matière de gestion des renseignements personnels.

### b) Le projet de loi C-27

En juin 2022, l'honorable François-Philippe Champagne, ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie, a déposé le projet de loi C-27. Le 16 juin 2024, ont eu lieu le dépôt et la première lecture de ce projet de loi, qui était, en date de juin 2024, rendu à l'étape de l'examen en comité à la Chambre des communes.

### La Loi sur la protection de la vie privée des consommateurs (LPVPC)

S'il est adopté, le projet de loi C-27 édicterait la LPVPC, transformant ainsi l'approche du gouvernement fédéral en matière de réglementation relative à la protection des renseignements personnels dans le secteur privé et abrogeant certaines parties de la LPRPDE relatives au traitement des renseignements personnels. Aux termes de la LPVPC, les dispositions de l'annexe de la LPRPDE traitant des principes relatifs à la protection des renseignements personnels seraient réécrites et deviendraient des dispositions de droit substantif, et nombre des obligations aux termes de la LPRPDE seraient intégrées dans la LPVPC. Par contre, la LPVPC créerait également de nouvelles obligations plus strictes pour les organisations du secteur privé, notamment :

- l'obligation de mettre en œuvre un programme de gestion de la protection des renseignements personnels qui comprend des politiques, des pratiques et des procédures pour se conformer à la LPVPC et l'obligation de donner accès à celles-ci au Commissaire sur demande;
- des exigences de fournir des explications claires sur le traitement des renseignements personnels, tant pour l'obtention du consentement valide qu'aux fins du respect des exigences de transparence en vertu de la LPVPC;

- des droits visant la mobilité des données afin de donner aux individus un plus grand contrôle sur la communication de leurs renseignements personnels entre les organisations;
- l'obligation de permettre aux individus de demander le retrait des renseignements personnels qui les concernent, sous réserve de certaines exceptions;
- de nouvelles exigences relatives à la transparence applicables aux systèmes décisionnels automatisés, comme les algorithmes et l'intelligence artificielle (IA), voulant que les entreprises expliquent l'usage qu'elles font de ces systèmes;
- des règles régissant la manière dont les renseignements dépersonnalisés tirés de renseignements personnels peuvent être créés, utilisés et communiqués et les fins auxquelles ils peuvent l'être;
- l'obligation pour les organisations de dépersonnaliser les renseignements personnels avant de les communiquer à des tiers dans le cadre d'une transaction commerciale éventuelle, par exemple, à l'étape de la vérification diligente;
- un statut particulier désigné pour les renseignements personnels des mineurs.

### Application de la LPVPC

L'amende maximale pouvant être imposée dans le cadre des sanctions administratives s'élève à 10 M\$ ou, s'il est supérieur, à un montant égal à 3 % des recettes globales brutes de l'organisation au cours de l'exercice précédent. Lorsqu'il détermine la pénalité à infliger, le Commissaire tient compte, entre autres, des éléments suivants :

- la nature et la portée de la contravention;
- la preuve que l'organisation a pris toutes les précautions voulues pour empêcher la contravention;
- les efforts raisonnables que l'organisation a déployés pour atténuer ou neutraliser les incidences de la contravention;
- la capacité de l'organisation à payer la pénalité et si le paiement de celle-ci aura des conséquences sur sa capacité à exercer ses activités.

Le plafond des sanctions pénales pourrait se chiffrer à 25 M\$ ou, s'il est supérieur, à un montant égal à 5 % des recettes globales brutes de l'organisation au cours de l'exercice précédent.

Le projet de loi C-27 édicterait également la *Loi sur le Tribunal de la protection des renseignements personnels et des données*, qui créerait un tribunal administratif chargé d'instruire les appels de certaines décisions rendues par le Commissaire au titre de la LPVPC et d'infliger des sanctions pécuniaires en cas de contravention à certaines dispositions de cette loi. Le plaignant disposerait d'un délai d'appel de 30 jours après le jour où le Commissaire rendrait sa décision.

#### *Loi sur l'intelligence artificielle et les données (LIAD)*

Le projet de loi C-27 édicte la LIAD, qui régleme les échanges et le commerce internationaux et interprovinciaux en matière de systèmes d'intelligence artificielle en exigeant que certaines personnes adoptent des mesures pour atténuer les risques de préjudices et de résultats biaisés liés aux **systèmes à incidence élevée**. La définition du terme « système à incidence élevée » sera établie par règlement, lequel tiendra vraisemblablement compte des éléments suivants dans l'évaluation d'un système d'IA<sup>70</sup> :

- des preuves de l'existence de risques de préjudices pour la santé et sécurité;
- un risque d'impact négatif sur les droits de la personne;
- la gravité des préjudices potentiels;
- l'ampleur de l'utilisation;
- la nature des préjudices ou des impacts négatifs qui ont déjà eu lieu.

#### c) La *Loi canadienne anti-pourriel (LCAP)*

La LCAP a instauré des mesures pour répondre aux problèmes découlant des courriels commerciaux non sollicités (pourriels), de l'hameçonnage ainsi que des logiciels espions et malveillants.

#### Portée et définitions

Il est interdit en vertu de la LCAP d'envoyer à une adresse électronique des messages électroniques commerciaux (**MEC**) au moyen d'un ordinateur situé au Canada sans le consentement du destinataire du message. Cette interdiction vise toutes les formes de télécommunications (courriel, messagerie instantanée ou téléphone) ainsi que toutes les formes de messages (messages textuels, sonores, vocaux ou visuels). Un MEC s'entend d'un message destiné à encourager la participation à une « activité commerciale ». Il convient de noter que l'envoi d'un message électronique comportant une demande de consentement en vue de la transmission d'un MEC est également interdit par la LCAP.

Le consentement du destinataire peut être exprès ou tacite dans certaines situations. Le consentement tacite est réputé lorsque le destinataire et l'expéditeur ont une « relation d'affaires en cours », par exemple une relation découlant de l'achat ou du louage par le destinataire, au cours des deux ans précédant la date d'envoi du message, d'un bien, d'un produit ou d'un service de l'expéditeur. Le consentement tacite peut aussi découler d'un contrat conclu entre le destinataire et l'expéditeur ou de l'acceptation par le destinataire d'une possibilité d'affaires, d'investissement ou de jeu offerte par l'expéditeur au cours d'une période de six mois précédant la date d'envoi du message. De plus, la LCAP prévoit que le consentement ne serait pas requis dans certaines circonstances « limitées » avant l'envoi d'un message électronique commercial.

Lorsqu'il y a consentement exprès ou tacite, tout MEC doit comporter un mécanisme d'exclusion permettant au destinataire de s'exclure en utilisant la méthode qui a été employée pour envoyer le message ou, si cela est pratiquement impossible, toute autre méthode électronique qui lui permet de communiquer sa volonté de s'exclure. Le message doit aussi fournir un lien à la page du Web ou une adresse électronique à laquelle le destinataire peut communiquer sa volonté de s'exclure. Tout MEC qui ne respecte pas cette exigence, entre autres exigences, contrevient à la loi dès que la transmission est amorcée peu importe que ce message parvienne ou non à destination.

<sup>70</sup> Gouvernement du Canada (2023). La Loi sur l'intelligence artificielle et les données (LIDA) – document complémentaire. [URL : <https://ised-isde.canada.ca/site/innover-meilleur-canada/fr/loi-lintelligence-artificielle-donnees-liad-document-complementaire>].

### Application de la LCAP

Un droit privé d'action est créé au titre de la LCAP pour les personnes touchées par les contraventions à la loi. Ce droit privé d'action devait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017, mais n'a toujours pas été mis en œuvre. Les demandes visant

l'exercice d'un droit privé d'action peuvent être adressées à la Cour fédérale du Canada ou à la Cour supérieure d'une province. Lorsque la preuve de la contravention à la LCAP a été faite, le demandeur a droit de toucher une somme pour les dommages qu'il a subis en raison de cette contravention et, selon le type de contravention, une somme maximale de 200 \$ à l'égard de chaque contravention, jusqu'à concurrence de 1 M\$ par jour.

### LCAP, LPRPDE et projet de loi C-27

La LCAP modifie également les dispositions de la LPRPDE en interdisant la collecte de l'adresse électronique d'une personne au moyen d'un programme informatique conçu à cette fin, la collecte de renseignements personnels en accédant sans autorisation à un système informatique et l'utilisation des renseignements recueillis de manière illicite. Le droit privé d'action créé par la LCAP s'appliquera également à ces interdictions, ce qui ajoutera du mordant à la LPRPDE, qui ne prévoyait qu'un seul recours jusqu'à présent, soit le dépôt d'une plainte au Commissariat à la protection de la vie privée.

Sur recommandation du ministre de l'Industrie, le Gouverneur général en conseil a pris le *Règlement sur la protection du commerce électronique (Règlement)*. Ce règlement prévoit de nouvelles exemptions applicables à certaines activités commerciales qui se retrouvent maintenant à l'extérieur de la portée de la LCAP.

Le Règlement propose une définition plus large du terme « liens personnels » et comprend maintenant ce qui suit :

- des exemptions plus larges à l'égard des messages envoyés dans un contexte interentreprises;
- une clarification des circonstances où la LCAP ne s'appliquera pas aux messages envoyés de l'extérieur du Canada;
- une exemption visant les messages envoyés pour répondre à une obligation juridique;
- une exemption visant les messages sollicités ou envoyés en réponse à des plaintes ou des demandes;
- des conditions d'utilisation du consentement obtenu par un tiers;
- des dispositions relatives à l'installation de certains programmes informatiques par des télécommunicateurs.



## ***Loi sur la protection du consommateur***

La *Loi sur la protection du consommateur*<sup>71</sup> (LPC) s'applique à tout contrat conclu entre un consommateur et un commerçant. Le terme « consommateur » s'entend d'une personne physique, sauf un commerçant qui se procure un bien ou un service aux fins de son commerce. La LPC comporte plus de 350 dispositions complétées par des règlements exhaustifs. Il est impossible d'expliquer ici tous les droits et obligations découlant de cette loi, mais les commentaires qui suivent devraient apporter, à tout le moins, un éclairage général.

La LPC comporte des dispositions relatives au contenu de certains types de contrats dont les suivants :

- les garanties légales;
- les contrats conclus à distance (y compris les contrats pour l'achat de produits et services en ligne);
- les contrats conclus par un commerçant itinérant;
- les contrats de crédit, notamment les contrats de crédit à coût élevé;
- les contrats de louage à long terme;
- les contrats relatifs aux automobiles et aux motocyclettes;
- la réparation d'appareils domestiques;
- les contrats de vente d'une carte prépayée;
- les contrats relatifs à un programme de fidélisation;
- les contrats relatifs aux droits d'hébergement en temps partagé;
- les contrats de service à exécution successive relatifs à un enseignement, un entraînement ou une assistance, y compris un contrat conclu avec un studio de santé;
- l'interdiction ou la limitation des stipulations contractuelles qui réservent à un commerçant le droit de modifier ou de résilier unilatéralement un contrat;
- l'obligation d'indiquer qu'une stipulation d'un contrat est inapplicable au Québec en vertu d'une disposition de la LPC ou de ses règlements qui l'interdit;
- les contrats de service à exécution successive fournis à distance (par exemple système d'alarme, câble, internet, téléphones cellulaires);
- les contrats de vente d'une garantie supplémentaire relative à un bien;
- les contrats conclus par un commerçant de service de règlement de dettes.

71 LRQ c P-40.1.

La LPC prévoit que les contrats doivent être rédigés en français. Un contrat peut être rédigé dans une autre langue que le français si telle est la volonté expresse des parties. Toutefois, une version française doit avoir été remise au préalable au consommateur.<sup>72</sup> Certains contrats devront être faits par écrit et respecter le contenu obligatoire prescrit par la LPC et le *Règlement d'application de la Loi sur la protection du consommateur*.<sup>73</sup> De même, sont interdites certaines stipulations contractuelles en vertu de la LPC, dont :

- la stipulation par laquelle un commerçant se dégage des conséquences de son fait personnel ou de celui de son représentant;
- la stipulation ayant pour effet d'imposer au consommateur l'obligation de soumettre un litige à l'arbitrage, soit de restreindre son droit d'ester en justice, notamment en lui interdisant d'exercer une action collective, soit de le priver du droit d'être membre d'un groupe visé par une telle action;
- la stipulation ayant pour effet d'imposer au consommateur l'obligation de soumettre un litige à un tribunal autre qu'un tribunal de la province de Québec;
- la stipulation qui impose au consommateur, dans le cas de l'inexécution de son obligation, le paiement de frais autres que l'intérêt couru;
- une clause d'un contrat assujettissant celui-ci, en tout ou en partie, à une loi autre qu'une loi du Parlement du Canada ou de la législature du Québec;
- la stipulation visant à exclure ou à limiter la garantie légale prévue par la LPC;
- la stipulation visant à exclure ou à limiter l'obligation selon laquelle un commerçant ou un fabricant est lié par une déclaration écrite ou verbale faite par ses représentants;

- la stipulation visant à exclure ou à limiter les droits du consommateur à exercer à la fois contre le commerçant et contre le fabricant un recours fondé sur un vice caché du bien ou l'exécution de la garantie légale prévue par la LPC;
- dans le cadre d'un contrat à long terme, la stipulation qui permet au commerçant d'exiger des frais pour certains motifs, comme des frais pour le motif que la pièce n'est pas une pièce d'origine du fabricant ou que le service d'entretien n'a pas été effectué par le fabricant ou un commerçant approuvé par lui<sup>74</sup>;
- règle générale, la stipulation indiquant une date d'expiration sur une carte prépayée (ou une carte cadeau);
- la stipulation prévoyant que les unités d'échange reçues par un consommateur aux termes d'un programme de fidélisation peuvent devenir périmées à une date déterminée ou par l'écoulement du temps.

Le commerçant qui inclurait de telles stipulations dans un contrat de consommation assujéti à la LPC s'expose à des recours civils ainsi qu'à des poursuites pénales. La LPC énonce également qu'il est interdit de déroger aux stipulations de la LPC par une convention particulière et qu'un consommateur ne peut renoncer à un droit que lui confère cette loi.

La LPC comporte aussi des stipulations relatives à la garantie de qualité. Un bien qui fait l'objet d'un contrat doit être tel qu'il puisse servir à l'usage auquel il est normalement destiné et il doit pouvoir servir à un usage normal pendant une durée raisonnable. Le commerçant doit, avant de proposer au consommateur de conclure un contrat d'achat comprenant une garantie supplémentaire relative à un bien, l'informer de l'existence et du contenu de la garantie de qualité prévue dans la LPC. En outre, le consommateur doit être informé qu'il peut, dans les dix jours de la conclusion du contrat, le résoudre sans frais ni pénalité<sup>75</sup>.

72 RLRQ c C-40.1, art 26.

73 RLRQ c P-40.1, r 3.

74 RLRQ c P-40.1, art 150.9.1 b).

75 RLRQ c P-40.1, art 228.3.

Une section complète de la LPC porte sur les pratiques de commerce loyales. Par exemple, aucun commerçant ne peut, par quelque moyen que ce soit, faire une représentation fausse ou trompeuse à un consommateur. Aucun commerçant ne peut faussement attribuer à un bien ou à un service un avantage particulier. Aucun commerçant ne peut faussement invoquer une réduction de prix, indiquer le prix courant ou un autre prix de référence pour un bien ou un service. Aucun commerçant ne peut faire une fausse représentation concernant l'existence, la portée ou la durée d'une garantie. Aucun commerçant ne peut, dans une représentation qu'il fait à un consommateur, passer sous silence un fait important. Aucun commerçant ne peut, à l'occasion d'un concours ou d'un tirage, offrir soit un cadeau ou un prix, soit un article à rabais, sans en divulguer clairement toutes les conditions et modalités d'obtention. Nul ne peut faire de la publicité concernant les modalités du louage à long terme de biens, à moins que le message publicitaire n'indique de façon expresse qu'il s'agit d'une offre de location à long terme et ne contienne les mentions prescrites par règlement, présentées de la manière qui y est prévue.

De plus, la LPC accorde au consommateur une protection contre l'obsolescence programmée. Aucun commerçant ne peut faire le commerce d'un bien pour lequel l'obsolescence est programmée. En vertu de la LPC, l'obsolescence d'un bien est programmée lorsqu'il fait l'objet d'une technique visant à réduire sa durée normale de fonctionnement<sup>76</sup>.

Qui plus est, lorsqu'il annonce un prix de vente, le commerçant doit veiller à ce que le prix annoncé comprenne le total des sommes que le consommateur devra déboursier pour l'obtention du bien ou du service, notamment les frais et droits applicables. Toutefois, le prix annoncé peut ne pas comprendre la taxe de vente du Québec, ni la taxe sur les produits et services du Canada, de même que tous les droits exigibles en vertu d'une loi fédérale ou provinciale qui doivent être facturés directement au consommateur et remis à une autorité publique en vertu d'une loi. Il est interdit en vertu de la LPC d'exiger pour un bien ou un service un prix supérieur à celui qui est annoncé. Les tribunaux ont jugé que cette stipulation s'appliquait aux achats par Internet lorsque le prix au moment du paiement est supérieur au prix initialement annoncé sur le site Web.

Si le commerçant manque à une obligation que lui impose la LPC, le consommateur dispose de divers recours et peut demander l'exécution de l'obligation, l'autorisation de la faire exécuter aux frais du commerçant, la réduction de son obligation, la résiliation ou la nullité du contrat ainsi que des dommages intérêts compensatoires et punitifs. La LPC comporte également des stipulations pénales.

L'Office de la protection du consommateur est l'organisme gouvernemental chargé de l'application de la LPC de même que de la réception des plaintes des consommateurs. Le président de l'Office est investi du pouvoir d'enquête relativement à toute question portant sur l'application de la LPC ou de ses règlements. Cette personne peut procéder à des inspections ou à des examens dans l'établissement d'un commerçant, d'un fabricant ou d'un publicitaire. L'Office est aussi chargé de l'émission des permis aux commerçants itinérants, aux commerçants qui concluent des prêts d'argent régis par la LPC, aux commerçants qui opèrent un studio de santé ainsi qu'aux commerçants qui offrent ou qui concluent des garanties supplémentaires relatives à une automobile ou à une motocyclette. Le président de l'Office peut aussi demander une injonction (interlocutoire ou permanente) à l'encontre d'une personne qui s'est livrée ou se livre à une pratique interdite ou d'un commerçant qui a inséré dans un contrat une stipulation interdite en vertu de la LPC ou d'un règlement ou qui a omis de mentionner, lorsqu'il aurait dû le faire, qu'une stipulation était inapplicable au Québec.

76 RLRQ c P-401, art 2270.4.

## Personnes-ressources

### Montréal



**Nicolas Labrecque**

Associé directeur, bureau de Montréal

Tél +1 514 847 4950

[nicolas.labrecque@nortonrosefulbright.com](mailto:nicolas.labrecque@nortonrosefulbright.com)

### Québec



**Christian Roy**

Associé directeur, bureau de Québec

Tél +1 418 640 5028

[christian.roy@nortonrosefulbright.com](mailto:christian.roy@nortonrosefulbright.com)

### Droit de l'emploi et du travail



**Patrick Galizia**

Associé

Tél +1 514 847 4736

[patrick.galizia@nortonrosefulbright.com](mailto:patrick.galizia@nortonrosefulbright.com)

### Droit des sociétés



**Vincent Filiatrault**

Associé

Tél +1 514 847 6105

[vincent.filiatrault@nortonrosefulbright.com](mailto:vincent.filiatrault@nortonrosefulbright.com)

### Fiscalité



**Jonathan Lafrance**

Associé

Tél +1 514 847 4323

[jonathan.lafrance@nortonrosefulbright.com](mailto:jonathan.lafrance@nortonrosefulbright.com)

### Protection de la vie privée et accès à l'information



**Imran Ahmad**

Associé

Tél +1 416 202 6708

[imran.ahmad@nortonrosefulbright.com](mailto:imran.ahmad@nortonrosefulbright.com)

### Protection des consommateurs



**François-David Paré**

Associé

Tél +1 514 847 4948

[francois-david.pare@nortonrosefulbright.com](mailto:francois-david.pare@nortonrosefulbright.com)

### Législation linguistique



**Gregory Bordan**

Conseiller juridique

Tél +1 514 847 4423

[gregory.bordan@nortonrosefulbright.com](mailto:gregory.bordan@nortonrosefulbright.com)





Norton Rose Fulbright est un cabinet d'avocats mondial. Nous offrons une gamme complète de services juridiques d'affaires aux plus importantes sociétés et institutions financières du monde. Nous comptons au-delà de 4 000 avocats et autres membres du personnel juridique en poste dans plus de 50 villes partout en Europe, aux États-Unis, au Canada, en Amérique latine, en Asie, en Australie, en Afrique et au Moyen-Orient.

[nortonrosefulbright.com](http://nortonrosefulbright.com)

Le Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse, aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients. Norton Rose Fulbright compte des bureaux dans plus de 50 villes dans le monde, notamment à Londres, Houston, New York, Toronto, Mexico, Hong Kong, Sydney et Johannesburg. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter [nortonrosefulbright.com/fr-ca/declarations-mondiale/notes-juridiques-et-avis-de-non-responsabilite](http://nortonrosefulbright.com/fr-ca/declarations-mondiale/notes-juridiques-et-avis-de-non-responsabilite).

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.

© Norton Rose Fulbright Canada LLP. Extracts may be copied provided their source is acknowledged.  
CAN62244 – 01/25