

DAVIES

# Faire des affaires au Québec



# Table des matières

À propos du présent guide	01
À propos de la province du Québec	02
Immatriculation des entreprises et production de renseignements	03
Impôts et taxes	03
Main-d'œuvre et emploi	04
Exigences linguistiques	07
Environnement	11
Respect de la vie privée	11
Propriété intellectuelle	14
<i>Loi sur la protection du consommateur</i>	15

La rédaction du présent rapport et les recherches préalables sont un projet de Davies Ward Phillips & Vineberg S.E.N.C.R.L., s.r.l. et non des travaux exécutés pour un client ou une autre personne. Les renseignements figurant dans le présent rapport ne doivent en aucun cas être considérés comme des conseils juridiques.

© 2023 Davies Ward Phillips & Vineberg S.E.N.C.R.L., s.r.l. Tous droits réservés.

# À propos du présent guide

---

Le guide *Faire des affaires au Québec* de Davies a pour but de présenter des considérations de haut niveau sur l'exploitation d'entreprises commerciales au Québec. Le guide contient uniquement des renseignements généraux, actualisés le 1<sup>er</sup> juin 2023, qui ne doivent pas être considérés comme des conseils ou des avis juridiques. Pour toute question en particulier, nous vous invitons à prendre contact avec un avocat de Davies, à communiquer avec notre bureau de Montréal ou à consulter notre site Web à l'adresse [dwpv.com](http://dwpv.com).

## COLLABORATEURS

Benoit Archambault  
Elise Beauregard  
Tania Djerrahian

Louis Guilbault  
Max Jarvie  
Laurence Jolicoeur

Taj Kudhail  
Marie-Andrée Latreille  
Louise Patry



## À propos de la province du Québec

Le Québec, qui est l'une des dix provinces du Canada, fait partie de la fédération canadienne. Selon la Constitution canadienne, les pouvoirs législatifs et exécutifs sont partagés entre les ordres de gouvernement fédéral et provincial. Le gouvernement fédéral peut également déléguer des pouvoirs législatifs aux trois gouvernements territoriaux. Si certains domaines relèvent exclusivement du gouvernement fédéral, d'autres relèvent des gouvernements provinciaux; c'est notamment le cas de la propriété, des contrats, des ressources naturelles, de l'utilisation et de l'aménagement du territoire, de l'administration de la justice, de l'éducation, des soins de santé et des municipalités. La plupart des lois commerciales générales applicables aux entreprises sont de compétence provinciale. En pratique, les gouvernements fédéral et provinciaux du Canada collaborent souvent en vue d'élaborer des approches nationales cohérentes dans les domaines relevant de la compétence législative provinciale.

Le Québec est une province diversifiée sur le plan économique et compte de nombreux sièges sociaux d'entreprises et de centres importants. Leur présence a une incidence positive sur le pouvoir d'achat des ménages de la province : en 2022, le produit intérieur brut réel du Québec a augmenté de 2,8 % par rapport à l'année précédente.

## Immatriculation des entreprises et production de renseignements

Les entreprises qui exercent des activités au Québec sont tenues de produire et de mettre à jour certains renseignements les concernant auprès d'une autorité gouvernementale appelée le registraire des entreprises (le « registraire »). Les sociétés qui n'ont pas été constituées sous le régime des lois du Québec sont tenues de s'immatriculer dans les 60 jours qui suivent la date à laquelle elles ont commencé à exercer une activité au Québec, dont l'exploitation d'une entreprise. Le concept d'exercice d'une activité ou d'exploitation d'une entreprise au Québec englobe le fait d'avoir une adresse, un établissement ou une boîte postale ou d'utiliser une ligne téléphonique au Québec, ou simplement d'accomplir un acte dans le but d'en tirer un profit au Québec.

La déclaration d'immatriculation doit indiquer, notamment, le nom de l'assujetti, celui de ses administrateurs et actionnaires et tout autre nom qu'il utilise au Québec dans l'exploitation de son entreprise. Il est interdit à l'assujetti d'utiliser au Québec un nom qui n'est pas conforme à la *Charte de la langue française* (dont les exigences sont décrites ci-après). Tous les assujettis doivent fournir le nom de leurs bénéficiaires ultimes et la date de naissance de chaque personne dont le nom figure dans le registre tenu par le registraire. Le public n'a pas accès aux renseignements concernant la date de naissance et l'adresse. En plus de produire une déclaration d'immatriculation, les administrateurs des personnes morales doivent présenter la copie d'une pièce d'identité délivrée par une autorité gouvernementale comme un passeport ou un permis de conduire. Le registraire détruit les copies des pièces d'identité, conformément au droit québécois, une fois le traitement terminé.

## Impôts et taxes

### IMPÔT SUR LE REVENU

Au Québec, les personnes qui sont non résidentes, autres que les sociétés de personnes (qui sont habituellement considérées comme des entités intermédiaires aux fins de l'impôt canadien et québécois) ne sont en général assujetties à l'impôt fédéral et provincial que sur des sources de revenus limitées, à savoir les revenus d'emploi gagnés au Québec, les revenus d'entreprise attribuables à un « établissement » situé au Québec et la vente de biens immobiliers ou d'actifs québécois (comme les actions) dont la valeur est tirée principalement de biens immobiliers situés au Québec. Cependant, les personnes qui sont résidentes du Canada (y compris les filiales canadiennes) doivent habituellement payer de l'impôt sur le revenu réalisé à l'échelle mondiale. Les sociétés bénéficient habituellement d'un taux d'imposition préférentiel, sauf exception. Il existe divers incitatifs fiscaux, comme des crédits d'impôt remboursables et non remboursables pour la recherche scientifique, le développement expérimental et certaines énergies renouvelables, ainsi que des crédits dont peut se prévaloir le secteur financier (entre autres secteurs et activités), ainsi que des exonérations fiscales temporaires pour les sociétés qui commercialisent la propriété intellectuelle ou qui réalisent un projet d'investissement admissible de grande envergure, sous réserve de certaines conditions.

### TAXES SUR LES PRODUITS ET SERVICES

Les biens et services fournis au Québec sont généralement assujettis à la taxe sur les produits et services (TPS) fédérale du Canada et à la taxe de vente du Québec (TVQ), sous réserve de certaines exceptions. En 2023, le taux de la TPS et de la TVQ combinées s'établit à 14,975 %. Les entreprises tenues de facturer et de percevoir la TPS et la TVQ doivent s'inscrire auprès de Revenu Québec et obtenir des numéros de TPS et de TVQ. Les entreprises ont souvent droit à des crédits de taxe sur les intrants et à des remboursements de la taxe sur les intrants pour la TPS et la TVQ payée sur des biens ou des services utilisés ou consommés dans le cadre de leurs activités commerciales.

## RETENUES À LA SOURCE

Les entreprises qui ont des employés au Québec doivent habituellement faire des retenues à la source et verser des cotisations sociales en fonction des salaires et d'autres formes de rémunération payés à ces employés.

# Main-d'œuvre et emploi

## NORMES MINIMALES

Les normes minimales sont établies dans la *Loi sur les normes du travail* (la « LNT »). La LNT ne s'applique habituellement pas aux cadres supérieurs, une catégorie considérée comme un groupe restreint de personnes participant au processus décisionnel pour ce qui est des politiques et des stratégies de l'organisation. La LNT et ses règlements prévoient notamment ce qui suit :

- un salaire minimum (en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023) de 15,25 \$CAN l'heure pour la plupart des employés (12,20 \$CAN l'heure pour les employés qui touchent des pourboires);
- un recours dont peuvent se prévaloir les employés qui sont victimes de pratiques interdites;
- un recours dont peuvent se prévaloir les employés qui comptent au moins deux années de service et qui estiment avoir été congédiés sans motif. L'employé qui obtient gain de cause peut exiger d'être réintégré, en plus de se faire verser tout salaire perdu;
- le droit de s'absenter du travail pendant une période prolongée pour des raisons de santé (y compris la santé d'un membre de la famille);
- le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement psychologique;

- le droit de bénéficier du préavis minimum de licenciement prévu par la loi (si le licenciement n'est pas motivé par une faute grave) ou du paiement d'une indemnité de préavis, allant d'une à huit semaines, en fonction de la durée de service ininterrompue de l'employé.

Si 10 employés ou plus sont licenciés sur une période de deux mois consécutifs, d'autres exigences peuvent s'appliquer (notamment la présentation d'un préavis au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale).

## RELATIONS DE TRAVAIL

Les relations de travail sont assujetties au *Code du travail* du Québec, qui protège le droit des employés d'être membres d'un syndicat et qui traite des questions concernant l'organisation des syndicats et de la représentation des employés. Le *Code du travail* définit les conditions à remplir pour qu'un syndicat soit reconnu comme le seul représentant des travailleurs, ainsi que celles relatives au processus de négociation. Pendant la durée de la convention collective, une grève ou un lock-out ne peuvent pas avoir lieu. Le droit de grève ou de lock-out ne peut être exercé que lorsque la convention collective est échu. Le *Code du travail* interdit à un employeur d'embaucher quiconque en vue de remplacer un employé en grève ou en lock-out, à moins que le remplacement ne vise un cadre de l'établissement touché par la grève ou le lock-out. Les différends en matière de relations de travail sont instruits par le Tribunal administratif du travail. Le Tribunal traite également des questions concernant l'organisation des syndicats et de la représentation des employés.

## CODE CIVIL DU QUÉBEC

En plus d'être soumis aux normes d'emploi prévues par la *Loi sur les normes du travail* et par quelques autres lois, le lien d'emploi est régi par le *Code civil du Québec*. Voici certaines des dispositions clés qui s'appliquent.



- Un contrat de travail peut prévoir une durée fixe ou indéterminée.
- L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et la dignité des employés.
- Les parties peuvent s'entendre sur un engagement de non concurrence servant à protéger les intérêts de l'employeur, à condition que des limites soient fixées quant à la durée de l'interdiction, au type d'emploi à ne pas occuper et à l'endroit où il ne doit pas être occupé.
- L'une ou l'autre partie à un contrat de travail à durée indéterminée peut résilier le contrat en remettant à l'autre partie un préavis raisonnable ou une indemnité tenant lieu de préavis.
- L'une ou l'autre des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis pour un motif sérieux.
- Un employé ne peut renoncer valablement à son droit de recevoir un préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi sans motif sérieux.
- La vente des actifs d'une entreprise ou tout changement dans la structure juridique de celle-ci en cas de fusion, entre autres, ne met pas fin au contrat de travail, et le contrat lie tout employeur subséquent.
- La stipulation relative au « choix de la loi applicable » pourrait ne pas être exécutoire si elle prive le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi de l'État où il travaille habituellement.

Étant donné qu'il est interdit de renoncer, notamment par contrat, au préavis minimal de cessation d'emploi prévu par la loi et au droit de recevoir un préavis raisonnable, les modalités d'un contrat de travail prévoyant une « cessation d'emploi discrétionnaire » ne sont pas exécutoires.



Le droit applicable à la main d'œuvre et à l'emploi au Québec est fondé sur plusieurs lois, notamment la *Loi sur les normes du travail*, le *Code du travail* du Québec ainsi que le *Code civil du Québec*.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les droits et les obligations de l'employeur et de l'employé concernant la santé, la sécurité et la dignité de l'employé sont régis par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Voici certaines des principales obligations de l'employeur :

- Veiller à ce que les établissements soient équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur.
- S'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur.
- Informer adéquatement le travailleur sur les risques liés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés.
- Prendre les mesures nécessaires pour protéger le travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, y compris la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. L'employeur doit notamment adopter et mettre à la disposition des employés une politique de lutte contre le harcèlement et une procédure de traitement des plaintes.

L'employé a le droit de refuser d'accomplir une tâche précise s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il y a danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a établi des normes pour s'assurer que les employeurs remplissent leur obligation de protéger la santé et la sécurité de leurs travailleurs.

## INDEMNISATION DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* prévoit l'indemnisation des travailleurs qui subissent des lésions professionnelles, ce qui peut comprendre des indemnités de remplacement du revenu, pour préjudice corporel ou de décès ainsi que des traitements et des soins de réadaptation. Il s'agit d'un régime d'indemnisation sans égard à la responsabilité. Le travailleur qui a subi une lésion professionnelle ou qui souffre d'une maladie professionnelle peut recevoir



L'objectif de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (Québec) est d'éliminer, à la source, le danger pour la santé, la sécurité, et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

une indemnité provenant du fonds constitué à cette fin, mais il ne peut pas poursuivre l'employeur pour obtenir des dommages intérêts. Le fonds est capitalisé au moyen de primes ou de cotisations payées par tous les employeurs du Québec uniquement. Dans certaines circonstances, la loi peut s'appliquer à un employeur qui n'a pas d'établissement au Québec au moment où se produit l'accident ou où la maladie est contractée.

## RÉGIMES DE RETRAITE ET RÉGIMES D'ÉPARGNE RETRAITE

Le Régime de rentes du Québec (le « RRQ »), régime d'assurance public, s'applique obligatoirement aux personnes physiques qui travaillent ou qui résident au Québec. Des organismes d'État sont chargés de percevoir les cotisations et d'investir les fonds. Les cotisations de l'employé au RRQ correspondent à un pourcentage de ses revenus, et l'employeur verse une cotisation égale à celle de l'employé.



En plus du RRQ, les employeurs comptant 10 employés ou plus doivent soit offrir un mécanisme de retraite ou d'épargne retraite, soit souscrire un « régime volontaire d'épargne retraite » (un « RVER »). L'employeur n'est pas tenu de cotiser au RVER, mais les employés doivent pouvoir y cotiser par retenue sur le salaire.

L'employeur peut choisir d'offrir un autre type de régime de retraite à ses employés, bien qu'il n'y soit pas tenu par la loi. Il peut s'agir d'un régime propre à l'employeur, ou d'un régime interentreprises administré par un conseil de fiduciaires. Un régime de retraite peut être à prestations déterminées, à cotisations déterminées ou hybride. Les régimes à prestations déterminées sont de moins en moins courants dans le secteur privé. La législation provinciale sur les normes de prestations de pension énonce les normes minimales qui s'appliquent aux régimes de retraite et précise les règles relatives à plusieurs aspects de la convention de retraite. L'employeur peut aussi offrir d'autres mécanismes d'épargne retraite (comme le régime collectif d'épargne retraite).

## ÉQUITÉ SALARIALE

Les personnes occupant des postes à prédominance féminine ont droit à un salaire égal à celui que gagnent les personnes occupant des postes à prédominance masculine, si les postes ont la même valeur au sein de l'entreprise. Ce principe est énoncé dans la *Loi sur l'équité salariale* (Canada), qui s'applique aux employeurs comptant 10 employés ou plus. Les obligations de l'employeur varient en fonction du nombre d'employés. Pour l'employeur qui compte de 10 à 49 employés, ces obligations comprennent la réalisation de l'exercice d'équité salariale, et l'employeur qui compte 50 employés et plus est tenu d'établir un plan d'équité salariale. L'employeur comptant au moins 100 employés doit de plus former un comité d'équité salariale. Quel que soit le nombre d'employés, l'employeur est tenu de remettre un rapport annuel à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Ce rapport sert à déterminer si un employeur est assujéti aux obligations prévues par la *Loi sur l'équité salariale*.

## FORMATION DE LA MAIN D'ŒUVRE

La loi du Québec intitulée *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main d'œuvre* oblige la plupart des employeurs dont la masse salariale excède 2 millions de dollars canadiens à consacrer à des dépenses de formation admissibles une somme représentant au moins 1 % de sa masse salariale. L'employeur qui ne consacre pas à ces dépenses la somme minimale fixée en application de la loi est tenu de verser au ministre du Revenu une somme égale à la différence entre le montant prévu par la loi et le montant réellement consacré. L'employeur assujéti à cette loi doit produire annuellement à la Commission des partenaires du marché du travail une déclaration à l'égard de la masse salariale totale sur laquelle doit être calculée sa participation minimale au développement des compétences de la main d'œuvre et à l'égard de ses dépenses de formation admissibles.

## Exigences linguistiques

Bien que la plupart des habitants de Montréal soient bilingues (anglais et français), le Québec est majoritairement francophone et prend depuis longtemps des mesures visant à renforcer l'utilisation du français dans le commerce, dont la *Charte de la langue française* (la « Charte »). L'Office de la langue française est l'autorité gouvernementale québécoise qui veille à la mise en œuvre de la Charte dans le domaine des affaires et du commerce.

## NOM DES ENTREPRISES

Les entreprises doivent porter un nom français, bien qu'une version dans une autre langue soit aussi permise. Les noms peuvent être utilisés ensemble, pourvu que le nom de langue française figure de façon au moins aussi évidente. Les expressions tirées d'autres langues peuvent également figurer dans le nom, à condition qu'un terme « générique » français soit utilisé de pair avec l'expression dans une autre langue que le français. Par exemple, le nom « Quickfix » employé seul ne serait pas acceptable. En revanche, le nom « Quincaillerie Quickfix » satisferait généralement aux exigences de la Charte puisque le terme générique « quincaillerie » est employé.

## MARQUES DE COMMERCE

Les concepts de marque de commerce et de nom d'entreprise sont différents, même si certaines entreprises exercent leurs activités sous le nom de leur marque de commerce. Si une marque de commerce dans une langue autre que le français est une *marque de commerce reconnue* au Canada (c'est-à-dire qu'elle est déposée, qu'une demande d'enregistrement a été produite ou qu'elle est établie par l'usage) et qu'aucune version française de cette marque de commerce n'a été déposée, la marque de commerce dans une autre langue que le français peut figurer exclusivement sur un affichage commercial. Cependant, lorsqu'une marque de commerce est affichée à l'extérieur d'un immeuble ou d'un local, une « présence suffisante du français » doit aussi être assurée sur les lieux. Par exemple, la marque de commerce peut être accompagnée d'un terme générique en français, d'une description française du produit ou du service concerné ou d'un slogan français. L'affichage d'éléments en français doit être conçu, éclairé et situé de manière à permettre de les lire facilement à tout moment.

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2025, l'exception permettant d'employer une marque de commerce reconnue sans version française se limitera aux marques de commerce déposées (c'est-à-dire celles figurant dans le Registre des marques de commerce). De plus, le critère qui s'applique à l'affichage de la marque de commerce à l'extérieur d'un immeuble ou d'un local sera plus strict; le français devra figurer dans l'affichage « de façon nettement prédominante » plutôt que de façon suffisante, comme c'est le cas en ce moment. Par conséquent, l'espace consacré au texte rédigé en français devra être « au moins deux fois plus grand » que celui de la version dans l'autre langue.

## AFFICHAGE ET PUBLICITÉ

Sous réserve de certaines exceptions, l'affichage public, les panneaux-réclame et la publicité commerciale doivent être en français. Ils pourront aussi être à la fois en français et dans une autre langue, pourvu que le texte rédigé en français y figure « de façon nettement prédominante » (c'est-à-dire que le

français doit avoir un impact visuel beaucoup plus important). Le *Règlement précisant la portée de l'expression « de façon nettement prédominante » pour l'application de la Charte de la langue française* prévoit des facteurs plus précis.

## OBLIGATION D'OFFRIR DES SERVICES EN FRANÇAIS

Les personnes qui font des affaires au Québec doivent être en mesure de fournir des services en français aux entreprises et aux consommateurs qui souhaitent être informés et servis en français. Cependant, le français n'est pas pour autant la langue exclusive des affaires. Les entreprises et les consommateurs qui le souhaitent peuvent convenir avec une entreprise fournissant des biens et des services au Québec d'être informés et servis dans une autre langue.

## EMBALLAGE ET ÉTIQUETAGE

L'inscription sur un produit, sur son contenant ou sur son emballage, sur un document ou objet accompagnant ce produit doit être rédigée en français. Le texte français peut être assorti d'une traduction, mais l'inscription rédigée dans l'autre langue ne doit pas l'emporter sur celle qui est rédigée en français. À titre exceptionnel, la loi permet l'utilisation exclusive d'une autre langue que le français dans le cas d'inscriptions figurant sur un produit culturel ou éducatif tel qu'un livre ou un magazine dans la mesure où le contenu de celui-ci est dans une autre langue que le français. Il convient de noter également que, comme il est mentionné précédemment, une *marque de commerce reconnue* au Canada peut être apposée uniquement dans une autre langue que le français sur l'emballage ou l'étiquetage, à moins qu'une version française de celle-ci n'ait été déposée. À compter du 1<sup>er</sup> juin 2025, cette exception se limitera aux *marques de commerce déposées* (c'est-à-dire celles figurant dans le Registre des marques de commerce).

## PUBLICATIONS COMMERCIALES, SITES WEB ET MÉDIAS SOCIAUX

En règle générale, les publications commerciales, qui englobent désormais les publications sur les sites Web et les plateformes de médias sociaux, doivent être rédigées en français. Cependant, la règle ne s'applique qu'aux plateformes officielles des entreprises qui possèdent un établissement au Québec et uniquement aux publications ciblent le public québécois.

Les publications commerciales peuvent également être rédigées à la fois en français et dans une autre langue pourvu que le français y figure de façon aussi prédominante. Une publication commerciale peut aussi comporter deux versions, l'une uniquement en français et l'autre uniquement dans une autre langue, pour autant que la version française soit dans des conditions d'accessibilité et de qualité au moins égales à l'autre version. Pour les sites Web, il est possible d'offrir une version française distincte du site.

En ce qui concerne les médias sociaux, la règle relative à la langue française permet aux entreprises qui possèdent un établissement au Québec de disposer d'un compte en français et d'un compte dans une autre langue. L'entreprise peut aussi disposer d'un seul compte si chacune des publications ciblant le public québécois y figure d'une façon au moins aussi évidente en français que dans l'autre langue. Lorsqu'elles interagissent avec un consommateur québécois, les entreprises doivent répondre dans la langue que choisit le consommateur (par exemple, si un consommateur du Québec commente en français une publication, l'entreprise doit répondre en français). Il convient de noter qu'il est reconnu en droit que les entreprises ne peuvent pas contrôler la langue utilisée dans les publicités commanditées.

## CONTRAT D'ADHÉSION

Un contrat d'adhésion (c'est-à-dire un contrat dans lequel les stipulations essentielles qu'il comporte ont été imposées par l'une des parties ou rédigées par elle et ne sont pas négociables) doit être rédigé en français.



Bien que la plupart des habitants de Montréal soient bilingues (anglais et français), le Québec est majoritairement francophone et prend depuis longtemps des mesures visant à renforcer l'utilisation du français dans le commerce.



Cependant, il existe deux exceptions. En premier lieu, le contrat peut être rédigé dans une autre langue si une version française a d'abord été fournie à la partie qui n'a pas rédigé le contrat et que les parties ont la volonté expresse d'être liées seulement par la version dans une autre langue que le français. Deuxièmement, certains contrats énoncés dans la Charte, notamment les contrats utilisés dans le cadre de relations avec l'extérieur du Québec, peuvent être rédigés dans une autre langue si telle est la volonté expresse des parties. En tel cas, les parties doivent inclure une clause précisant le choix de la langue. Quiconque ne respecte pas ces exigences prévues par la Charte s'expose à des conséquences graves, notamment le droit d'une personne de demander la nullité du contrat ou la réduction de ses obligations, l'application de règles précises relatives à la preuve et la faculté d'invoquer des passages du contrat à l'encontre d'une autre partie.

## BONS DE COMMANDE ET FACTURES

Les bons de commande, les factures, les reçus et les quittances doivent être rédigés en français. Cependant, ces documents peuvent être rédigés en français et dans une autre langue, mais la version française doit être accessible dans des conditions au moins aussi favorables que celles de l'autre langue.

## EMPLOI

Tous les travailleurs du Québec ont le droit de travailler en français. Il est interdit aux employeurs de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un employé pour la seule raison que ce dernier ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que le français. Il est interdit d'exiger la connaissance d'une langue autre que le français pour qu'une personne puisse occuper un emploi ou un poste, à moins que la nature des fonctions ne l'exige. Les employeurs doivent rédiger et publier en français les communications écrites à l'intention du personnel et les offres d'emploi ou de promotion. Les formulaires de demande d'emploi, les documents liés aux conditions de travail et le matériel de formation doivent être offerts en français aux employés. En outre, un contrat de travail qui est considéré comme un contrat d'adhésion (c'est-à-dire un contrat dans lequel les stipulations essentielles qu'il comporte ont été imposées par l'employeur ou rédigées par ce dernier et ne sont pas négociables) doit être fourni en français. Un contrat d'adhésion aux fins d'emploi ne peut pas être rédigé exclusivement dans une langue autre que le français, même si l'une des parties le demande expressément. La Charte exige également que les entreprises fassent la promotion du français dans leurs établissements situés au Québec. Cette obligation augmente selon la taille de l'entreprise.



L'Office de la langue française est l'autorité gouvernementale québécoise qui veille à la mise en œuvre de la Charte dans le domaine des affaires et du commerce.

## LITIGES

La Charte prévoit que les actes de procédure que dépose une personne morale (mais non une personne physique) dans le cadre de procédures au Québec ne seront acceptés par un tribunal judiciaire ou administratif ou un autre organisme juridictionnel relevant de la province de Québec que s'ils sont accompagnés d'une traduction française préparée par un traducteur agréé. Cependant, cette exigence est suspendue temporairement, car elle fait l'objet d'une contestation constitutionnelle.

## Environnement

Au Québec, les questions relatives à l'environnement sont régies aux échelons fédéral, provincial et local au moyen d'une panoplie de lois, de règlements et de règlements municipaux. Les obligations environnementales peuvent s'appliquer tant aux activités exercées qu'aux endroits où elles sont exercées, et varient en fonction de la nature des activités et des endroits.

## Respect de la vie privée

### PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

La *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* (la « Loi sur le secteur privé ») impose aux entreprises actives au Québec un grand nombre d'obligations relatives aux renseignements personnels qu'elles recueillent ou utilisent, y compris les renseignements personnels concernant leurs employés et leurs clients. L'autorité québécoise qui régit la protection des renseignements personnels, la Commission d'accès à l'information (la « CAI »), est chargée de l'application de la Loi sur le secteur privé. Aux termes de cette loi, toute personne exploitant une entreprise qui recueille, utilise ou communique des renseignements personnels concernant une autre personne ne peut le faire qu'avec le consentement de celle-ci. Pour être considéré comme accordé en bonne et due forme, le consentement doit être clair, donné librement et éclairé, et doit viser des

fins précises. Le consentement n'est valable que le temps nécessaire pour atteindre les fins pour lesquelles il a été demandé. L'obligation d'obtenir le consentement comporte toutefois plusieurs exceptions. La Loi sur le secteur privé oblige également les entreprises à adopter les mesures de sécurité nécessaires pour protéger les renseignements personnels. La loi confère aux personnes le droit de consulter leurs renseignements personnels que détient une entreprise et de demander à ce qu'ils soient corrigés au besoin.

### LA LOI ANTIPOURRIEL

La loi canadienne antipourriel (la « LCAP ») régit entre autres choses l'envoi de messages électroniques commerciaux. En règle générale, et sous réserve des exceptions prévues par la loi, la LCAP interdit aux entreprises d'envoyer ou de faire envoyer des messages électroniques commerciaux à une adresse électronique sans le consentement exprès ou implicite du destinataire, ou d'en permettre ainsi l'envoi. Un message électronique commercial s'entend de tout message électronique, y compris une communication marketing classique qui encourage la participation à une activité commerciale. La LCAP interdit aussi un certain nombre d'autres activités, notamment : (i) la modification des données de transmission d'un message électronique de manière à ce qu'il soit redirigé vers une autre destination sans le consentement exprès de l'expéditeur ou du destinataire; et (ii) l'installation de certains logiciels dans un ordinateur ou la commande donnée à un logiciel ainsi installé d'envoyer un message électronique sans le consentement exprès du propriétaire ou d'un utilisateur autorisé et sans avoir d'abord fourni certains renseignements à communiquer.

### LA LOI DE MODERNISATION

La *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* (la « Loi de modernisation »), entrée en vigueur le 22 septembre 2021, apporte bon nombre de modifications importantes à la Loi sur le secteur privé du Québec, qui ont pris ou prendront effet sur une période de trois ans, entre septembre 2022

et septembre 2024. En adoptant la Loi de modernisation, le Québec s'est doté de la loi sur la protection des renseignements personnels la plus favorable aux consommateurs du Canada. Certaines modifications parmi les plus importantes sont présentées ci après. Mis à part l'obligation de déclarer un incident de confidentialité et d'en donner notification, qui est entrée en vigueur en septembre 2022, toutes les modifications énumérées ci après sont entrées en vigueur le 22 septembre 2023.

#### **Déclaration et notification d'incidents de confidentialité.**

Les entreprises ont l'obligation de tenir un registre de tous les « incidents de confidentialité » survenus, c'est-à-dire les atteintes à la protection des renseignements personnels et l'accès, l'utilisation ou la communication non autorisés de renseignements personnels. Lorsqu'un tel incident pose le « risque qu'un préjudice sérieux soit causé », il doit également être notifié à la CAI ainsi qu'à toute personne dont les renseignements personnels sont visés. De plus, les entreprises sont tenues de prendre des mesures raisonnables pour réduire le risque qu'un préjudice soit causé par un incident de confidentialité possible et d'empêcher de nouveaux incidents de même nature de se produire.

**Sanctions.** La Loi de modernisation confère à la CAI des pouvoirs d'application étendus qui lui permettent d'imposer des sanctions administratives pécuniaires pour de nombreuses infractions à la Loi sur le secteur privé. Ces sanctions peuvent atteindre, sauf dans le cas d'une personne physique, 10 millions de dollars canadiens ou, si cette somme est plus élevée, 2 % du chiffre d'affaires mondial de l'exercice précédent. La loi exige de la CAI qu'elle élabore un cadre général aux fins de l'application des sanctions administratives pécuniaires, mais accorde aux entreprises certaines garanties, comme la notification avant l'imposition d'une sanction, un processus de réexamen interne de la décision et le droit de contester la décision en réexamen devant la Cour du Québec. De plus, la loi confère à la CAI l'autorité d'intenter une poursuite pénale pour une infraction à la loi. Sauf pour une personne physique, les sanctions vont de 15 000 dollars canadiens à 25 millions de dollars canadiens ou, si cette somme est plus élevée, 4 % du chiffre d'affaires mondial de l'exercice précédent.

**Évaluation des facteurs relatifs à la vie privée.** Les organisations doivent procéder à une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée de tout projet d'acquisition, de développement et de refonte de système d'information ou de prestation électronique de services impliquant la collecte, l'utilisation, la communication, la conservation ou la destruction de renseignements personnels. L'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée doit être proportionnée à la sensibilité des renseignements concernés, à la finalité de leur utilisation, à leur quantité, à leur répartition et à leur support.

**Transferts transfrontaliers.** Avant de communiquer des renseignements personnels à l'extérieur du Québec, l'entreprise doit procéder à une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée pour confirmer que les renseignements bénéficieront d'un niveau de protection adéquat selon les « principes de protection des renseignements personnels généralement reconnus ». L'évaluation doit être effectuée, que les renseignements soient communiqués ou non à un gestionnaire de renseignements étranger ou à un prestataire de services de traitement de données chargé de recueillir, d'utiliser, de communiquer ou de conserver les renseignements pour le compte de l'entreprise. La communication de renseignements personnels à l'extérieur du Québec doit faire l'objet d'une entente écrite tenant compte des résultats de cette évaluation et, le cas échéant, des modalités convenues en vue d'atténuer les risques constatés dans le cadre de l'évaluation.

**Responsabilité.** La Loi de modernisation impose également aux entreprises une série de responsabilités et d'obligations à l'égard de la conservation, de la protection et de la destruction des renseignements personnels, y compris l'obligation d'établir et de mettre en œuvre des politiques et des pratiques de gouvernance qui assurent la protection des renseignements personnels. Ces politiques et pratiques doivent plus particulièrement encadrer la conservation et la destruction des renseignements, définir les rôles et les responsabilités des membres du personnel pendant le cycle de vie des renseignements et prévoir une procédure



pour le traitement des plaintes concernant la protection des renseignements. La Loi de modernisation intègre au droit québécois le principe de la protection de la vie privée « dès la conception », en exigeant que les paramètres de tout produit ou service technologique assurent par défaut le plus haut niveau de confidentialité.

**Transparence.** La Loi de modernisation édicte également l'obligation pour l'entreprise qui recueille des renseignements personnels d'informer la personne concernée, avant la collecte ou au moment de la collecte, des fins auxquelles les renseignements sont recueillis, des moyens par lesquels ils sont recueillis, de son droit d'accès, de son droit de rectification et de son droit de retirer son consentement. Le cas échéant, l'entreprise doit également informer la personne concernée du nom du tiers pour qui la collecte est faite, du nom ou des catégories de tiers à qui il pourrait être nécessaire de communiquer les renseignements et de la possibilité que les renseignements soient communiqués à l'extérieur du Québec. L'entreprise a également d'autres obligations d'information en cas de demande de la part de la personne concernée et en cas de collecte de renseignements personnels au moyen d'une technologie permettant d'identifier ou de localiser la personne concernée ou d'effectuer un profilage de celle-ci.

**Politiques.** Les entreprises sont tenues de publier sur leurs sites Web des précisions sur leurs politiques et leurs pratiques concernant les renseignements personnels. L'entreprise qui recueille des renseignements personnels par un moyen technologique doit aussi publier sa politique de confidentialité.

**Droits individuels.** La personne dont les renseignements ont été recueillis peut obtenir sur demande une transcription écrite des renseignements informatisés qu'une entreprise détient à son sujet. La personne a également « droit à l'oubli », c'est-à-dire le droit d'exiger que ses renseignements personnels soient désindexés et que leur diffusion cesse dans certains cas.



*La Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (la « Loi sur le secteur privé ») impose aux entreprises actives au Québec un grand nombre d'obligations relatives aux renseignements personnels qu'elles recueillent ou utilisent, y compris les renseignements personnels concernant leurs employés et leurs clients.*

## Propriété intellectuelle

À quelques exceptions près, les questions de propriété intellectuelle au Canada sont régies par la législation fédérale, et les droits en matière de propriété intellectuelle peuvent être enregistrés auprès de l'Office de la propriété intellectuelle du Canada.

### BREVETS

Le brevet protège les caractéristiques fonctionnelles nouvelles, utiles et novatrices d'un produit ou d'un processus. Il est délivré en vertu de la *Loi sur les brevets* et est valable pendant une période d'au plus 20 ans suivant la demande de l'inventeur. Il y a lieu de noter qu'une invention réalisée par un employé demeure, en l'absence d'une autre entente, sa propriété, sauf indication contraire dans le contrat d'emploi ou à moins que l'employé ait été précisément embauché pour réaliser une invention ou faire preuve d'innovation. Les droits conférés par un brevet ne sont protégés que s'ils ont été enregistrés.

### DROITS D'AUTEUR

Un droit d'auteur représente le droit exclusif de reproduire, de publier et d'interpréter des œuvres littéraires, dramatiques, artistiques et musicales, qu'il s'agisse de dessins originaux ayant mené à la conception d'un produit, de programmes ou de logiciels informatiques. Le droit d'auteur appartient à l'auteur et lui est conféré au moment de la création de l'œuvre, mais, dans un contexte d'emploi, il exclut le droit d'auteur sur le fruit du travail d'un employé, qui appartient plutôt à l'employeur. Les droits d'auteur peuvent être enregistrés en vertu de la *Loi sur le droit d'auteur* pendant une période correspondant généralement à l'ensemble de la vie de l'auteur, à laquelle s'ajoute une période supplémentaire de 50 ans.

### DESSIN INDUSTRIEL

L'enregistrement d'un dessin industriel protège l'apparence esthétique d'un objet, ce qui veut dire que les caractéristiques ou la combinaison des caractéristiques de cet objet, c'est-à-dire la configuration, le motif ou les éléments décoratifs, sont protégées pendant une période de 10 ans. Les droits sur les dessins industriels ne sont protégés que s'ils ont été enregistrés.

### MARQUE DE COMMERCE

Il est possible de se prévaloir de la protection conférée par une marque de commerce à l'égard d'un signe distinctif servant à indiquer la source d'un produit ou d'un service. L'enregistrement en vertu de la *Loi sur les marques de commerce* n'est pas obligatoire, mais il est recommandé. Bien que l'enregistrement comporte des critères rigoureux, il permet d'assurer une protection accrue et de faciliter l'application de droits sur les marques de commerce pendant une durée indéfinie, tant qu'il est renouvelé et que la marque de commerce continue d'avoir un caractère distinctif et d'être utilisée dans le secteur commercial au Canada.



Les questions de propriété intellectuelle au Canada sont généralement régies par la législation fédérale, et les droits en matière de propriété intellectuelle peuvent être enregistrés auprès de l'Office de la propriété intellectuelle du Canada.

## LÉGISLATION DU QUÉBEC

Les secrets commerciaux peuvent être protégés par le droit des contrats, qui est régi par le *Code civil du Québec* à l'échelle provinciale. La législation du Québec régit également les dénominations commerciales et les contrats relatifs à la propriété intellectuelle, tels que les cessions, les licences et les hypothèques (c.-à-d. les sûretés).

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

Au Québec, la protection du consommateur est régie principalement par la *Loi sur la protection du consommateur* (la « LPC »), qui s'applique aux différentes opérations conclues entre des commerçants et des consommateurs. La LPC s'applique aux contrats visant des biens des services conclus entre un consommateur et un commerçant dans le cours de ses activités. La LPC et son règlement d'application prévoient les éléments principaux suivants, dont l'application dépend du type de contrat de consommation.

### LANGUE DE RÉDACTION DU CONTRAT

La LPC prévoit que certains contrats de consommation rédigés dans une autre langue que le français ne lient les parties que si une version rédigée en français du contrat en question a été fournie au consommateur et que les parties ont indiqué expressément leur volonté de n'être liées que par la version rédigée dans cette autre langue. Contrairement à la Charte, la LPC ne prévoit aucune exception pour les contrats utilisés dans le cadre de relations avec des personnes de l'extérieur du Québec.

### CONFORMITÉ AUX MESSAGES PUBLICITAIRES

Les biens ou les services fournis à un consommateur doivent être conformes aux déclarations faites ou aux messages publicitaires connexes conçus par le commerçant ou le fabricant. Les déclarations ou les messages publicitaires lient ce commerçant ou ce fabricant.

## LE PRIX DE VENTE DOIT ÊTRE INDIQUÉ

Un commerçant doit indiquer le prix de vente clairement sur tous les biens qu'il met en vente ou, si les biens sont emballés, sur l'emballage, sous réserve de plusieurs exceptions selon lesquelles le prix doit plutôt être indiqué à proximité de l'endroit où le bien est offert en vente.

## DÉLIVRANCE DE CARTES DE CRÉDIT

La LPC réglemente les « contrats de crédit variable », au nombre desquels on compte les contrats conclus pour l'utilisation de ce qui est communément appelé les « cartes de crédit ». Le contrat précise habituellement la limite de crédit autorisée, les conditions de délivrance de la carte de crédit et les frais d'utilisation de celle-ci. Le commerçant ne peut délivrer ou envoyer une carte de crédit à un consommateur que si celui-ci en a fait la demande par écrit. Le commerçant doit également fournir au consommateur un état de compte, posté au moins 21 jours avant la date à laquelle le créancier peut exiger des frais de crédit, si le consommateur n'acquiesce pas la totalité de son obligation.

## CARTE PRÉPAYÉE

La LPC réglemente également les chèques-cadeaux, les cartes-cadeaux et les autres instruments d'échange qui sont payés à l'avance. La stipulation prévoyant une date d'expiration de la carte prépayée est interdite sauf si le contrat prévoit une utilisation illimitée d'un service ou la prestation de services de téléphonie mobile. Il y a lieu de noter que le commerçant a l'obligation d'informer le consommateur par écrit des modalités et des conditions d'utilisation de la carte prépayée de même que de la manière dont le solde pourra en être vérifié.



# DAVIES

## MONTREAL

1501, avenue McGill College  
Montréal QC Canada  
H3A 3N9

514.841.6400

## TORONTO

155 Wellington Street West  
Toronto ON Canada  
M5V 3J7

416.863.0900

## NEW YORK

900 Third Avenue  
New York NY U.S.A. 10022

212.588.5500