



FAIRE DES AFFAIRES AU QUÉBEC :

Votre porte d'entrée
en Amérique du Nord

 **Lavery**

À PROPOS DE LAVERY

Toute société étrangère qui veut faire des affaires au Québec doit pouvoir compter sur un cabinet d'avocats réputé qui peut l'aider dans son établissement et la conseiller sur tous les aspects juridiques et réglementaires au Québec et au Canada.

Que ce soit en matière de droit des affaires, de droit du travail et de l'emploi, de droit fiscal, de financement d'entreprises ou de responsabilité des administrateurs et des dirigeants, l'équipe de Lavery peut vous aider à toutes les étapes de votre établissement au Québec

en vous offrant des conseils qui vous permettront de bien naviguer dans l'environnement du droit québécois et canadien.

Outre l'expertise juridique, Lavery possède un vaste réseau de partenaires d'affaires importants, tels qu'Investissement Québec, Montréal International et la Chambre de commerce française au Canada, avec qui nous pourrions vous mettre en relation pour élargir votre réseau et assurer une transition harmonieuse de vos affaires au Québec.

TABLE DES MATIÈRES

4 LE SYSTÈME JURIDIQUE

5 CRÉER UNE ENTITÉ JURIDIQUE AU QUÉBEC

- 6 Exploitation directe par l'entreprise étrangère (succursale)
- 6 Société par actions (filiale)
- 8 Société de personnes
- 9 Financement des activités
- 10 La Loi sur la publicité légale des entreprises

11 PROCÉDER À UNE FUSION/ACQUISITION AU QUÉBEC

15 QUESTIONS FISCALES

- 16 L'impôt sur le revenu
- 17 Les charges patronales
- 17 Les taxes à la consommation
- 17 Les incitatifs fiscaux

19 MAIN-D'ŒUVRE ET IMMIGRATION

- 20 Le contrat d'emploi
- 20 Les droits minimums garantis
- 21 L'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles
- 21 Les relations syndicales
- 22 Considérations liées à l'immigration

23 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

27 AUTRES CONSIDÉRATIONS D'AFFAIRES

- 28 Langue française
- 29 Marques de commerce
- 29 Modifications relatives à l'emploi des marques de commerce à partir du 1^{er} juin 2025
- 29 Protection du consommateur
- 30 Protection des renseignements personnels
- 30 *Loi canadienne anti-pourriel*

LE SYSTÈME JURIDIQUE

Le Canada est un pays fédéral, avec deux ordres de gouvernement, chacun souverain dans les limites prévues par la constitution canadienne. Par exemple, le gouvernement fédéral a compétence sur les banques, la propriété intellectuelle et le droit criminel sur le territoire canadien, et les gouvernements provinciaux sur le système de santé, l'éducation, le commerce ainsi que la propriété et les droits civils dans leur province respective.

CRÉER UNE ENTITÉ JURIDIQUE AU QUÉBEC

Alors que le reste du pays est régi par un système juridique fondé sur la tradition anglaise de la common law, le système juridique québécois fait figure d'exception et se rapproche beaucoup plus du système civiliste français. À ce titre, la province est dotée d'un *Code civil* ainsi que d'un *Code de procédure civile*.

Une entreprise qui s'installe au Québec devra d'abord déterminer la forme juridique sous laquelle elle exercera ses activités. Une entreprise étrangère peut en effet choisir d'exercer ses activités directement, sans constituer de nouvelle entité juridique distincte, ou encore à titre de filiale de la société mère sous la forme d'une société par actions ou d'une société de personnes (par exemple, une société en commandite ou une société en nom collectif). Plusieurs aspects juridiques, fiscaux et commerciaux devront être pris en considération afin de déterminer la forme juridique appropriée, d'où l'importance d'obtenir les conseils de professionnels en amont d'un établissement en sol canadien.

EXPLOITATION DIRECTE PAR L'ENTREPRISE ÉTRANGÈRE (SUCCURSALE)

Tout d'abord, une entreprise étrangère pourra décider de faire des affaires au Québec directement sans créer un nouveau véhicule juridique, en s'immatriculant à cette fin auprès du Registraire des entreprises du Québec. Dans un tel cas, l'entité étrangère demeure alors responsable des dettes et des obligations de l'entreprise qu'elle exploite au Québec. L'entreprise étrangère est en outre soumise à l'application des obligations juridiques locales applicables, sous réserve des adaptations nécessaires.

SOCIÉTÉ PAR ACTIONS (FILIALE)

La société par actions est, au Québec, la forme juridique privilégiée pour la constitution d'une entreprise, en raison des nombreux avantages qu'elle procure. À l'égard de la loi, une société par actions est une personne à part entière ayant la pleine jouissance de ses droits civils ainsi que des obligations juridiques qui lui sont propres.



L'existence de la société par actions est perpétuelle, de telle sorte qu'elle continuera d'exister tant et aussi longtemps qu'elle ne sera pas dissoute. La responsabilité des actionnaires à l'égard des dettes et des obligations d'une société par actions est limitée à la valeur des actions qu'ils détiennent, ce qui signifie que leur seul risque est de perdre la valeur de leur placement sous forme d'actions dans la société par actions. La société par actions est en effet elle-même responsable de ses dettes, de son passif et de ses obligations. L'actionnaire n'a aucun droit de propriété sur les biens de la société par actions, mais pourrait recevoir des dividendes à même les profits que celle-ci réalise, de même que le reliquat de la valeur de ses biens en cas de liquidation. Au Québec, il est possible de constituer une société par actions tant en vertu de la loi fédérale, la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la « LCSA »), qu'en vertu de la loi provinciale, la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec) (la « LSA »). Il existe

certaines distinctions entre la LCSA et la LSA. Par exemple, la LSA ne prévoit aucune exigence de résidence canadienne pour les administrateurs, contrairement à la LCSA, qui prévoit qu'un minimum de 25 % des administrateurs doivent être des résidents canadiens (ou au moins un administrateur, s'il y a trois administrateurs ou moins).

La LCSA et la LSA ne contiennent aucune exigence de capitalisation ou d'actionariat minimal, comme cela est notamment le cas pour certaines entités juridiques dans certaines juridictions européennes.

SOCIÉTÉ DE PERSONNES

Le *Code civil du Québec* reconnaît trois formes de sociétés de personnes :

- la société en nom collectif;
- la société en commandite;
- la société en participation.

Le contrat de société visant la formation d'une de ces sociétés de personnes, qui doit intervenir entre au moins deux associés (personnes physiques, personnes morales ou

autres sociétés de personnes) a le plus souvent pour objet l'exploitation d'une entreprise. Chaque associé doit contribuer personnellement à la société par la mise en commun de biens, de connaissances ou d'efforts, et les associés partagent entre eux les bénéfices résultant de l'exploitation de l'entreprise de la société. Un contrat de société établit et régit les droits et obligations des associés et de la société de personnes.

La société en nom collectif est une des formes de sociétés de personnes les plus utilisées au Québec. Les dispositions du *Code civil du Québec* portant sur la société en nom collectif constituent par ailleurs les règles de base pour l'exploitation de toutes les sociétés de personnes.

La responsabilité des associés d'une société de personnes n'est généralement pas limitée au montant de leur apport respectif, contrairement à celle des sociétés par actions.

FINANCEMENT DES ACTIVITÉS

Afin de financer ses activités au Québec, une entreprise pourra obtenir du financement par voie d'emprunt ou d'émission d'actions. À ce titre, plusieurs aspects fiscaux doivent être considérés selon chaque situation.

Ensuite, pour éviter de devoir se soumettre aux exigences de la *Loi sur les valeurs mobilières* lors de l'émission et du transfert de ses actions, la société par actions (tout comme la société en commandite) doit se qualifier à titre d'« émetteur fermé », c'est-à-dire qu'elle doit respecter les exigences prévues au *Règlement 45-106 sur les dispenses de prospectus*. Ses titres doivent alors être assujettis à des restrictions quant à leur libre disposition contenues dans les documents constitutifs de la société, ils ne doivent pas être détenus par plus de 50 personnes (à l'exclusion des salariés de la société ou des sociétés de son groupe) et ils ne peuvent être placés qu'auprès de certaines



catégories de personnes expressément prévues dans ce même règlement.

LA LOI SUR LA PUBLICITÉ LÉGALE DES ENTREPRISES

Peu importe sa forme juridique, toute entreprise qui exerce des activités commerciales au Québec doit s'immatriculer auprès du Registraire des entreprises du Québec et fournir une série de

renseignements qui doivent être mis à jour au moins annuellement.

De plus, toute entreprise doit fournir une dénomination française conforme à la *Charte de la langue française* au moment de son immatriculation et toute entreprise ayant de 5 à 49 salariés doit déclarer au Registraire des entreprises du Québec la proportion de ces salariés qui ne sont pas en mesure de communiquer en français.

PROCÉDER À UNE FUSION/ ACQUISITION AU QUÉBEC

Si, comme bon nombre de sociétés européennes, vous décidez de vous établir au Québec par voie de fusion ou d'acquisition, sachez que le succès d'une telle opération est tributaire d'une soigneuse planification.

Au Québec, comme ailleurs en Amérique du Nord, il est ainsi courant de s'entourer de conseillers professionnels (conseillers juridiques, comptables et banquiers) dès le début des discussions. Ces professionnels peuvent maximiser vos chances de succès en limitant les risques et les complications. Ils participent fréquemment à l'élaboration des stratégies de fusion ou d'acquisition, avant même qu'une lettre d'intention ou d'expression d'intérêt ne soit signée, et ce, en tenant notamment compte des incidences fiscales afin d'optimiser la stratégie adoptée.

La lettre d'intention ou d'expression d'intérêt est une entente généralement non contraignante par laquelle les parties s'entendent sur les modalités générales de la

transaction. Cette lettre est souvent précédée ou accompagnée d'une entente de confidentialité qui vous permet de protéger le caractère confidentiel des discussions, ou l'existence même de celles-ci, ainsi que l'information que vous communiquerez dans le cadre de celles-ci.

L'étape suivante du processus de fusion ou d'acquisition est celle de la vérification diligente, laquelle consiste notamment en une vérification de la situation juridique, des livres et des registres, des ententes commerciales, du bilan financier et de la situation relativement aux employés de la société cible. Selon les activités exercées par la société cible, la vérification diligente peut également porter sur d'autres aspects tels que la propriété intellectuelle, les obligations réglementaires (par exemple, en matière de permis et d'autorisations gouvernementales), l'immobilier et la conformité environnementale. Si cette vérification diligente peut

généralement être réalisée très rapidement, dans certains cas, elle peut parfois s'échelonner sur plusieurs semaines, selon l'ampleur de la transaction, le secteur d'activité de la société cible et les parties en cause.

La vérification diligente permet de poursuivre les négociations sur des fondements plus solides. Elle permet en effet aux parties d'avoir un portrait plus juste de la situation de la société cible et de négocier les conditions et les modalités de la transaction en conséquence. Les parties pourraient, par exemple, réviser le prix ou les conditions d'acquisition à la suite de la découverte d'un litige ou encore demander des garanties supplémentaires si la documentation fournie n'appuyait pas les perspectives de revenus.

Les négociations ont souvent lieu dans le contexte de la préparation d'une convention d'achat d'actions ou d'actifs ou d'une convention de fusion. La transaction peut se réaliser en une seule étape (signature de la convention et clôture concomitantes) ou en deux étapes, soit la signature de la convention, suivie de la clôture proprement dite de la transaction, moyennant la réalisation d'un certain nombre de conditions préalables.



QUESTIONS FISCALES

Au Canada, tant le gouvernement fédéral que les gouvernements provinciaux disposent d'un pouvoir de taxation; les régimes respectifs de chacun de ces ordres de gouvernement sont toutefois largement harmonisés.

Quatre aspects fiscaux sont particulièrement importants dans le cadre de l'exploitation d'une entreprise au Québec :

- l'impôt sur le revenu;
- les charges patronales;
- les taxes à la consommation (TPS et TVQ);
- les incitatifs fiscaux.

L'IMPÔT SUR LE REVENU

Selon sa forme juridique, le traitement fiscal d'une entreprise en matière d'impôt sur le revenu pourra différer sensiblement.

L'entreprise qui est une succursale est imposée sur son revenu d'entreprise gagné au Canada au même taux que celui qui est applicable aux sociétés par actions. Un impôt additionnel est également payable pour tout revenu gagné

au Canada qui n'y est pas réinvesti (l'équivalent d'un dividende versé à la société mère si l'entreprise était exploitée par l'intermédiaire d'une filiale). Encore une fois, le taux de cet impôt sera généralement le même que le taux d'impôt applicable aux dividendes versés à des actionnaires non-résidents d'une société par actions.

L'entreprise qui est une société par actions est imposée sur ses revenus de sources mondiales, y compris son revenu d'entreprise gagné au Canada. Dans le cas d'une société par actions québécoise contrôlée en dernier ressort par des non-résidents du Canada, le taux d'impôt combiné actuel, fédéral et provincial, applicable à son revenu est de 26,5 %.

Le résident québécois actionnaire d'une société canadienne qui reçoit un dividende imposable de cette société doit payer un impôt dont le taux combiné maximal oscillera, selon le type de dividende reçu, entre 40,11 % et 48,7 %. Si l'actionnaire de cette même

société est plutôt une société mère non résidente, la société sera généralement tenue de retenir et de verser aux autorités fiscales un impôt sur ce dividende à un taux de 25 %¹.

Finalement, la société de personnes est une entité transparente aux fins de l'impôt sur le revenu, de sorte que ses associés seront imposés personnellement sur la part du revenu de la société qui leur est attribuée, au taux personnel leur étant applicable.

LES CHARGES PATRONALES

Dans la mesure où l'entreprise a des employés au Canada et peu importe sa forme juridique, elle devra s'inscrire comme employeur aux fichiers des retenues à la source et effectuer les retenues à la source d'impôts et de cotisations à différents programmes.

Au Québec, les charges patronales équivalent à environ 13 %² du salaire brut d'un employé.

LES TAXES À LA CONSOMMATION

Peu importe que l'entreprise soit

exploitée à titre de succursale ou de filiale, elle devra généralement s'inscrire aux fichiers des taxes, percevoir les taxes auprès de ses clients pour les « fournitures taxables » qu'elle leur vend et remettre ces taxes aux autorités fiscales. Chaque province est libre d'adopter sa propre taxe provinciale, à laquelle s'ajoute une taxe fédérale fixe, de sorte que le taux combiné de la taxe de vente applicable dans chaque province oscille entre 5 % et 15 %. Au Québec, le taux combiné est de 14,975 %.

Une entreprise pourra généralement demander un remboursement des taxes qu'elle a elle-même payées pour l'acquisition de fournitures et de services dans le cadre de son exploitation.

LES INCITATIFS FISCAUX

Plusieurs mesures fiscales liées aux investissements et à la création d'emplois sont offertes au Québec. En règle générale, ces mesures fiscales sont offertes à toute entreprise qui exerce ses activités au Québec, ce qui comprend les



filiales et succursales de sociétés étrangères; seulement quelques dispositions sont exclusivement réservées aux sociétés sous contrôle canadien.

Des mesures fiscales existent pour les secteurs suivants :

- la recherche scientifique et le développement expérimental;
- le secteur manufacturier;

- le secteur des ressources naturelles;
- le développement des affaires électroniques;
- l'industrie culturelle et le multimédia;
- le secteur des services financiers
- le secteur minier;
- le secteur des technologies et énergies propres.

MAIN-D'ŒUVRE ET IMMIGRATION

Au Québec, le domaine des relations du travail est en majeure partie régi par le gouvernement provincial en vertu du *Code civil du Québec* ainsi que de diverses lois connexes.

LE CONTRAT D'EMPLOI

En vertu du *Code civil du Québec*, toute relation d'emploi donne naissance à une relation contractuelle entre un employeur et son employé. Le contrat d'emploi peut être tacite ou formel, et sera présumé être pour une durée indéterminée.

Aux termes de ce contrat, l'employeur est tenu notamment (i) de permettre l'exécution du travail, (ii) de payer la rémunération fixée et (iii) de prendre les mesures appropriées en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité de l'employé. Les parties pourront en préciser les modalités par écrit et y ajouter, par exemple, des engagements de non-concurrence et de non-sollicitation ou de protection des renseignements personnels détenus par cet employeur dans le cadre de ses activités.

LES DROITS MINIMUMS GARANTIS

La *Loi sur les normes du travail* (la « LNT ») instaure en outre des exigences minimales auxquelles aucun contrat d'emploi ne peut déroger. Ces normes s'appliquent à tous les travailleurs autres que les membres de la haute direction et prévoient notamment ce qui suit :

- un travailleur a droit à un salaire minimum de 15,25 \$ l'heure (révisé annuellement);
- la semaine de travail normale est de 40 heures, après quoi chaque heure supplémentaire est payée à un taux plus élevé;
- un travailleur accumule le droit à un congé annuel minimal variant d'une journée à trois semaines et le droit à une indemnité de congé équivalant à 4 % ou 6 % de son salaire brut durant l'année, le tout déterminé en fonction de ses mois ou années de service auprès de l'employeur;
- un travailleur peut avoir droit à divers congés, tels que des congés de maternité, de paternité, parental, d'adoption et de maladie;

- un travailleur a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique (incluant le harcèlement sexuel), avec obligation pour l'employeur de prévenir et de faire cesser ces comportements, le cas échéant.

De plus, la LNT prévoit qu'un employeur doit donner un avis écrit à une personne salariée avant de mettre fin à son contrat de travail ou de la mettre à pied après une période de six mois. Cet avis est d'une à huit semaines (à moins qu'une indemnité en tenant lieu de préavis ne soit versée), selon les années de service de l'employé auprès de l'employeur. *Le Code civil du Québec* énonce de façon similaire qu'un délai de congé (ou une indemnité en tenant lieu) suffisant doit être donné à l'employé en cas de résiliation de son contrat d'emploi, à moins que la résiliation ne soit faite pour un motif sérieux.

L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

La Loi sur les accidents du travail

et les maladies professionnelles (la « LATMP ») établit un régime obligatoire pour tout employeur. La LATMP définit ce que constituent les accidents du travail et maladies professionnelles assujettis de même que les indemnités de remplacement du revenu payables, les modalités d'assistance médicale, de réparation, de réadaptation et de retour au travail applicables ainsi que les différents recours possibles.

Ce régime est administré par la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) et financé par les cotisations reçues des employeurs en fonction de leur classification respective, qui est établie suivant les activités exercées.

LES RELATIONS SYNDICALES

Au Québec, le *Code du travail* protège le droit des travailleurs de s'associer dans le but de former des groupes de négociations. Cette loi encadre la période de négociation des conventions collectives et circonscrit l'usage du droit de grève ou du droit au lock-out durant les

périodes de négociations. Les représentants de l'employeur (par exemple, gérants, surintendants et contremaîtres) ne sont pas considérés comme des « salariés » au sens de la loi.

CONSIDÉRATIONS LIÉES À L'IMMIGRATION

Le droit de travailler est restreint au Canada pour les personnes qui ne sont ni des citoyens ni des résidents permanents canadiens. À ce titre, une entreprise canadienne qui désire employer temporairement un ressortissant étranger doit généralement obtenir une étude d'impact sur le marché du travail (une « EIMT ») favorable avant que le travailleur puisse déposer une demande de permis de travail temporaire canadien.

L'EIMT a comme objectif de confirmer le besoin d'embaucher un travailleur étranger temporaire et de démontrer qu'aucun citoyen ou résident permanent canadien n'était disponible pour le poste. Il est important de préciser qu'un ressortissant étranger qui sera

appelé à travailler au Québec devra également obtenir un Certificat d'acceptation du Québec (un « CAQ ») pour travail temporaire avant de pouvoir faire sa demande de permis de travail.

Toutefois, des dispenses à cette exigence d'obtention d'une EIMT et d'un CAQ existent, notamment pour les personnes mutées au sein d'une société (cadre de direction, gestionnaire principal ou travailleur ayant des connaissances spécialisées), certains professionnels ainsi que les candidats francophones désirant s'établir dans une province ou un territoire autres que le Québec.

Les époux ou conjoints de fait des travailleurs étrangers temporaires détenant un permis de travail canadien valide pour une durée de six mois ou plus pourront également, dans la plupart des cas, obtenir un permis de travail ouvert valide pour la même durée que celui de leur conjoint et leurs enfants pourront fréquenter l'école primaire ou secondaire au Canada.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Au Canada, la protection de la propriété intellectuelle est administrée par le gouvernement fédéral, par l'intermédiaire de l'Office de la propriété intellectuelle du Canada (l'« OPIC »), organisme chargé d'assurer l'application de la *Loi sur les brevets*, de la *Loi sur les marques de commerce*, de la *Loi sur le droit d'auteur* et de la *Loi sur les dessins industriels*. Elle est également administrée par l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'« ACIA »), qui applique la *Loi sur la protection des obtentions végétales*.

Puisque la législation principale des diverses formes de propriété intellectuelle est de compétence fédérale, l'enregistrement de celles-ci auprès de l'OPIC permet de transporter la protection dans chacune des provinces canadiennes. De plus, le droit canadien confère une protection à certaines formes de propriété intellectuelle sans qu'il ne soit nécessaire de les enregistrer. Même s'il n'est pas obligatoire, l'enregistrement est cependant

toujours avantageux.

À ce titre, les diverses formes de propriété intellectuelle pouvant être protégées au Canada comprennent :

- **les marques de commerce :** celles-ci assurent une protection de la combinaison de lettres, de mots, de sons, de symboles et d'autres formes non traditionnelles de marques qui distinguent les produits et services d'une entreprise de ceux d'une autre pour des périodes renouvelables de 10 ans. Les régimes de droit provinciaux prévoient aussi une protection pour les marques employées mais non enregistrées. Cette protection est très limitée géographiquement et dépend de la preuve d'emploi qui pourra être produite. Il est prudent de ne pas se fier à ce régime de protection et d'enregistrer sa marque de commerce.
- **les brevets :** ceux-ci confèrent aux inventeurs et à leurs cessionnaires le droit d'empêcher un tiers non autorisé de pratiquer

(de produire, d'utiliser, de vendre) une invention (méthode/machine/fabrication/composition de matières, nouvelle et utile) pendant une période de 20 ans à compter de la date de production de la demande de brevet.

- **les droits d'auteur** : ceux-ci assurent une protection notamment du droit de produire, de publier ou d'exécuter une œuvre originale de nature littéraire, artistique, dramatique ou musicale pendant la vie de l'auteur et pendant une période de 70 ans suivant son décès.
- **les dessins industriels** : ceux-ci assurent une protection des caractéristiques visuelles d'un objet défini et d'apparence distinctive pendant une période de 10 ans à compter de la date d'enregistrement ou, si elle est postérieure, de 15 ans à compter de la date de production de la demande de dessin industriel.
- **les obtentions végétales** : celles-ci assurent une protection du droit de produire, de reproduire, de conditionner, de vendre,

d'exporter et de stocker le matériel de propagation d'une nouvelle variété végétale pendant une durée de 20 ans ou 25 ans à compter de la délivrance du certificat d'obtention végétale, selon l'espèce de plante.

- **les secrets commerciaux** : les secrets commerciaux sont protégés dans une certaine mesure en vertu du droit contractuel. La convention qui liera les signataires à cette obligation en prévoira les modalités.

Par ailleurs, le Canada est signataire de diverses ententes multilatérales afférentes à la propriété intellectuelle, incluant la *Convention de Paris pour la protection de la propriété intellectuelle*, le *Traité de coopération en matière de brevets*, le *Traité sur le droit des brevets*, le *Protocole relatif à l'Arrangement de Madrid concernant l'enregistrement international des marques* et l'*Arrangement de la Haye concernant l'enregistrement international des dessins et modèles industriels*.



AUTRES CONSIDÉRATIONS D’AFFAIRES

L’entrepreneur qui désire exploiter une entreprise au Québec doit, en plus des aspects juridiques mentionnés précédemment, tenir compte des questions légales exposées ci-après.

LANGUE FRANÇAISE

La *Charte de la langue française* (la « Charte ») fait de la langue française la langue officielle du Québec. Elle garantit notamment le droit de tout consommateur d’être servi et informé en français et celui de tout employé de travailler dans cette langue. De plus, elle requiert que l’affichage commercial figure de façon « nettement prédominante » en français et prévoit la rédaction obligatoire de certains contrats en français. L’Office québécois de la langue française (l’« OQLF ») est responsable de son application.

En matière d’emploi, la Charte prévoit le droit pour les employés du Québec de travailler en français. En ce sens, l’employeur doit notamment fournir à ses employés au Québec un contrat d’emploi en français et utiliser le français dans les communications écrites qu’il

adresse à son personnel. La Charte appelle aussi à la prudence lors de l’affichage de postes au Québec pour lesquels la connaissance d’une langue autre que le français est exigée. En effet, la nécessité d’une telle exigence doit être rigoureusement évaluée par les employeurs.

Sur le plan commercial, la Charte requiert que certains documents et moyens de communication précis soient offerts et accessibles en français, parmi lesquels les factures, les reçus, les catalogues, les brochures, les sites Web et les médias sociaux. Une attention particulière doit être accordée aux contrats d’adhésion qui doivent être rédigés en français à moins de respecter des exigences bien précises.

En fonction de leur nombre d’employés, certaines entreprises sont assujetties à des obligations supplémentaires quant au processus de francisation. Une surveillance plus stricte est exercée par l’OQLF sur les entreprises concernées, lesquelles doivent assurer la généralisation de l’utilisation

du français à tous les niveaux de l'entreprise afin d'obtenir ou de conserver leur certificat de francisation.

MARQUES DE COMMERCE

Sous réserve de certaines exceptions, seules les marques dans une langue autre que le français pour lesquelles aucune version française n'a été enregistrée sont acceptées comme exception au principe général selon lequel la marque doit être traduite en français.

Toute inscription sur un produit, sur son contenant ou sur son emballage, sur un document ou objet accompagnant ce produit doit être rédigée en français.

L'affichage public et la publicité commerciale doivent se faire en français. Ils peuvent également être faits à la fois en français et dans une autre langue pourvu qu'il y ait une présence suffisante du français.

MODIFICATIONS RELATIVES À L'EMPLOI DES MARQUES DE COMMERCE À PARTIR DU 1^{ER} JUIN 2025

Seules les marques dans une

langue autre que le français qui sont enregistrées et pour lesquelles aucune version française n'a été déposée ou enregistrée seront acceptées.

Sur les produits, leur étiquetage et leur emballage, aucune mention rédigée dans une autre langue que le français ne pourra prévaloir sur celle rédigée en français ou être accessible dans des conditions plus favorables. Par ailleurs, il sera exigé que la marque enregistrée dans une langue autre que le français (pour laquelle aucune version française n'a été déposée) comporte une traduction française des termes génériques et descriptifs.

Dans les enseignes publiques visibles de l'extérieur d'un local, il sera exigé que le français apparaisse de manière nettement prédominante et que la marque autre que française (pour laquelle aucune version française n'a été déposée ou enregistrée) soit une marque déposée.

PROTECTION DU CONSOMMATEUR

La *Loi sur la protection du consommateur* s'applique

aux contrats conclus entre les commerçants et les consommateurs afin de prévoir certaines garanties de base ainsi que certaines protections particulières en faveur des consommateurs. Elle prévoit ainsi des régimes particuliers pour une variété de situations telles que l'offre de crédit, les contrats conclus à distance, la publicité, les programmes de fidélisation et les cartes prépayées.

La loi prévoit également l'obtention obligatoire d'un permis par les commerçants pour l'exercice d'activités commerciales dans certains domaines tels que l'exploitation d'une agence de voyages, le commerce de véhicules routiers, le prêt d'argent et l'exploitation d'un studio de santé.

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

La *Loi sur la protection des renseignements personnels* québécoise et son pendant fédéral protègent la collecte, l'utilisation et la communication de renseignements personnels par les entreprises. Les renseignements

personnels sont ceux qui concernent une personne physique et qui permettent, directement ou indirectement, de l'identifier. Aux obligations de ces lois s'ajoutent notamment celles du *Code civil du Québec* et de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

LOI CANADIENNE ANTI-POURRIEL

La *Loi canadienne anti-pourriel* restreint la capacité des entreprises de solliciter la participation à une activité commerciale ou de promouvoir des ventes auprès de consommateurs par message électronique sans avoir obtenu leur consentement exprès. Bien que certaines dispositions s'appliquent seulement aux messages électroniques, la loi circonscrit également l'usage de plusieurs autres formes de télécommunications, dont les courriels, les messages textes, les messages instantanés et les médias sociaux.

À PROPOS DE LAVERY

L'équipe de Lavery est composée de plus de 200 professionnels, notamment des avocats, des notaires, des agents de marques de commerce et des agents de brevets. Nous avons à cœur de vous offrir **une gamme complète de services juridiques au Québec** en déployant notre « **approche 360°** », qui consiste à proposer des solutions personnalisées et novatrices dans cinq domaines de pratique : droit commercial et des sociétés, travail et emploi, litige et règlement des différends, droit public et administratif, et propriété intellectuelle.

Lavery a été nommé **cabinet de l'année du Québec** à plusieurs reprises par les *Canadian Law Awards* et figure **1^{er} au palmarès des plus importants cabinets d'avocats indépendants au Québec** selon le *Top 10 Quebec Regional Law Firms* du magazine *Canadian Lawyer*.

Lavery est un membre actif du World Services Group (WSG), un réseau international de cabinets d'avocats et de fournisseurs de services professionnels qui agissent dans plus de 150 juridictions.

Si vous avez des questions, nous vous invitons à écrire à info@lavery.ca ou à appeler au **514 871-1522**

© 2024 Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L.

lavery.ca

 **Lavery**