Faire affaire au Québec

APERÇU DE QUELQUES CONSIDÉRATIONS

OCTOBRE 2026

FASKEN

Traçons l'avenir

© 2026 Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r. l.
Tous droits réservés.

Les information et les opinions figurant dans la présente publication ne sont fournies qu'à titre de renseignements généraux et ne constituent en aucune façon des conseils professionnels d'ordre juridique ou autre. Le contenu de cette publication n'est pas destiné à tenir lieu de conseils professionnels fondés sur des faits précis.

FASKEN

Table des matières

A. Introduction 5
B. Créer son entreprise 6
C. Commerce international 8
D. Fiscalité 8
E. Ressources humaines 11
F. Propriété intellectuelle 15
G. Immigration 17
H. Le français au Québec 19

A. Introduction

Une destination de choix pour les affaires

Le Canada est une fédération composée de dix provinces et de trois territoires et dont la capitale est Ottawa. Avec l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique, le Québec est l'une des provinces les plus actives sur le plan des affaires.

Grâce à son système gouvernemental et judiciaire stable et indépendant, à un régime douanier efficace, à sa main-d'œuvre qualifiée et diversifiée et à un niveau de vie élevé, le Canada est une destination de choix et ouverte pour les affaires.

	Canada	Québec
Capitale	Ottawa	Québec
Plus grande ville	Toronto	Montréal
Population	41,6 millions*	9,1 millions**

*Source : Statistique Canada (avril 2025).
**Source : Statistique Canada (juin 2025)

Cadre juridique et constitutionnel

Le Canada est un pays de tradition bijuridique avec le droit civil qui s'applique dans la province de Québec et la common law qui s'applique dans les autres provinces et territoires.

La Constitution canadienne partage les compétences législatives entre le parlement fédéral et les parlements provinciaux ou territoriaux. Certains domaines, tels que la fiscalité, l'environnement et l'immigration, font l'objet d'une compétence partagée. Les personnes morales au Canada sont donc soumises aux lois promulguées par le parlement fédéral et à celles édictées par l'autorité provinciale ou territoriale compétente.

Principaux domaines de compétence **fédérale**	Principaux domaines de compétence **provinciale**	Principaux domaines de compétence **partagée**
Banques – Postes	Propriété et droits civils	Fiscalité
Brevets, marques de commerce, droit d'auteur	Administration de la justice	Environnement
Assurance-emploi	Commerce intraprovincial	Travaux publics
Faillite	Institutions municipales	Immigration
Défense nationale	Santé	Agriculture
Droit criminel	Éducation	Transports et communications
Télécommunications	Immobilier	Droit des sociétés

B. Créer son entreprise

Avant de démarrer ses activités au Québec, une entreprise doit choisir une structure juridique adaptée à ses objectifs, sa taille et son mode de gouvernance. Elle peut être constituée soit en société par actions sous le régime provincial ou fédéral, chacun offrant des avantages distincts en matière de gouvernance, de résidence des administrateurs, de souplesse administrative et de conformité, soit en entreprise individuelle, soit en société de personnes régie par le Code civil du Québec. D'autres structures peuvent également être envisagées comme la coopérative ou la fiducie.

1. La société par actions

La société par actions est la structure la plus commune pour les entreprises qui désirent pouvoir générer de la valeur tout en limitant la responsabilité de ses actionnaires. Ainsi, les actions attribuent à leurs détenteurs des droits, conditions et privilèges qui permettent aux actionnaires de participer dans la plus-value des actions, sujet à certaines conditions et restrictions.

Au Québec, les sociétés par actions sont créées et régies par la Loi sur les sociétés par actions (LSAQ), tandis que, du côté fédéral, les sociétés par actions sont constituées et régies par la Loi canadienne sur les sociétés par actions (LCSA).

> **Le saviez-vous ?**
>
> Une société par actions, qu'elle soit constituée en vertu du régime fédéral ou provincial, peut faire affaire partout au Canada, sous réserve que la société doive s'immatriculer dans chacune des provinces où elle fait affaire conformément aux règles provinciales applicables relatives à l'immatriculation des sociétés.

Le tableau ci-dessous illustre certaines des différences entre les deux régimes.

	LCSA (Canada)	LSAQ (Québec)
Résidence des administrateurs	Au moins 25 % des administrateurs (ou si moins de trois administrateurs, au moins l'un d'entre eux) doivent être résidents canadiens	Pas d'obligation de résidence au Canada
Assemblées des actionnaires	Au Canada	Peuvent être tenues à l'extérieur du Québec si les statuts le prévoient ou si tous les actionnaires y consentent
Siège social	Au Canada	Au Québec
Tests financiers applicables à certaines opérations de distribution et de retour de capital	Obligation de satisfaire à un test de solvabilité et à un test comptable basé sur le bilan	Plusieurs cas où seul un test de solvabilité est applicable

Gouvernance et responsabilités

La société par actions est généralement dotée d'un capital autorisé illimité, permettant l'émission d'actions selon les besoins. Le capital autorisé peut être émis de différentes catégories d'actions comportant des droits et privilèges distincts les unes des autres. Elle est administrée par un ou plusieurs administrateurs, nommés par l'assemblée des actionnaires. Ces administrateurs désignent ensuite les dirigeants (ex. : président, secrétaire), responsables de la gestion courante.

Les administrateurs sont assujettis à des devoirs de prudence, de diligence, d'honnêteté et de loyauté, et peuvent être tenus responsables :

- Statutairement (ex. : salaires impayés, dividendes illégaux, défaut de retenue à la source) ;
- Pénalement, notamment en matière de protection de l'environnement.

Il est usuel que les sociétés souscrivent à une police d'assurance couvrant la responsabilité des administrateurs et dirigeants.

Délais et obligations administratives

Créer une société par actions au Québec est simple et rapide. Le Registraire des entreprises du Québec est l'organisme compétent. Le délai de constitution peut varier entre 24 et 48 heures à compter du dépôt de la demande.

La constitution en vertu de la LSAQ ou l'immatriculation d'une société fédérale au

Québec donne lieu à l'obtention d'un numéro d'entreprise du Québec (NEQ), qui est le numéro d'identification officiel de chaque entreprise faisant affaire au Québec. Le NEQ est composé de dix chiffres et sert de référence pour simplifier les relations entre les entreprises et les institutions du gouvernement du Québec.

La société fédérale obtient elle aussi, au moment de sa création auprès de Corporations Canada, un numéro d'entreprise (NE). Le NEQ et le NE servent d'identifiants pour les autorités fiscales fédérale et québécoise aux fins d'imposition. D'autres frais s'appliquent afin d'obtenir des numéros de taxe sur les produits et services et de taxe de vente du Québec (TPS et TVQ).

Une société par actions faisant affaire au Québec doit, une fois par an, déposer dans les délais prescrits par règlement une déclaration indiquant que les informations soumises aux autorités gouvernementales à son égard sont exactes ou requièrent une mise à jour. Il s'agit de la déclaration de mise à jour annuelle déposée auprès du Registraire des entreprises, pour les sociétés québécoises ou toute autre société immatriculée au Québec incluant les sociétés régies par la loi fédérale qui, elles, doivent également déposer un rapport annuel auprès de Corporations Canada.

Les entreprises doivent également communiquer la liste de leurs « bénéficiaires ultimes » au Registraire des entreprises. Sont considérées comme des bénéficiaires ultimes :

- les personnes qui détiennent des actions leur conférant au moins 25 % des droits de vote
- ou dont la valeur correspond à au moins 25 % de la juste valeur marchande des actions émises par l'entreprise
- ou les personnes dont l'influence directe ou indirecte est telle qu'elles exercent un contrôle sur l'entreprise.

Les sociétés fermées régies par la loi fédérale doivent, en outre, transmettre à Corporations Canada le registre de leurs « particuliers ayant un contrôle important ». Au même titre qu'au provincial, les « particuliers ayant un contrôle important » sont :

- ceux qui détiennent des actions leur conférant au moins 25 % des droits de vote
- ou dont la valeur correspond à au moins 25 % de la juste valeur marchande des actions émises par la société
- ou les personnes dont l'influence directe ou indirecte est telle qu'elles exercent un contrôle sur l'entreprise.

2. Entreprise individuelle

L'entreprise individuelle est la forme la plus simple d'organisation. Elle est exploitée par une seule personne, souvent sous son propre nom ou un nom commercial enregistré. L'entrepreneur assume l'ensemble des responsabilités financières et juridiques de l'entreprise, car il n'y a aucune séparation entre les biens personnels et ceux de l'entreprise. Cette structure est idéale pour les travailleurs autonomes ou les petites entreprises de services.

3. Sociétés de personnes

Les sociétés de personnes, régies par le Code civil du Québec, permettent à deux personnes ou plus de s'associer pour exploiter une entreprise. Elles n'ont pas la personnalité juridique propre, mais sont reconnues par la loi; elles peuvent pour la plupart, ester en justice. Il en existe trois types :

- Société en nom collectif (S.E.N.C.) : tous les associés font un apport à la société, partagent la gestion, les profits et les responsabilités.
- Société en commandite (S.E.C.) : comprend des commandités (gestionnaires responsables) et des commanditaires (investisseurs passifs à responsabilité limitée à l'apport fait par le commanditaire). La société en commandite est souvent utilisée comme véhicule d'investissement en raison du traitement fiscal des profits et des pertes qui sont attribués aux associés annuellement.
- Société en participation : souvent utilisée pour des projets ponctuels ou des ententes informelles, sans immatriculation obligatoire. Ces sociétés ne requièrent pas d'apport au fond commun de la société.

Ces structures offrent une certaine souplesse, mais exigent une entente claire entre les partenaires pour éviter les conflits.

4. Fiducies

Les fiducies sont des entités juridiques sans personnalité morale, créées pour gérer des biens au profit de bénéficiaires. Elles sont souvent utilisées à des fins de planification fiscale, successorale ou de protection d'actifs. Leur création et leur gestion sont encadrées par le Code civil du Québec.

5. Coopératives

Les coopératives regroupent des membres qui utilisent les services ou produits de l'organisation. Chaque membre détient une part sociale et dispose d'un droit de vote, selon le principe « un membre, une voix ». Elles sont particulièrement adaptées aux projets collectifs, aux entreprises sociales ou aux milieux ruraux.

6. Organismes sans but lucratif (OSBL)

Les OSBL sont créés pour poursuivre une mission d'intérêt public ou communautaire (culture, sport, éducation, environnement, etc.). Ils ne visent pas le profit et doivent réinvestir leurs excédents dans leurs activités. Ils peuvent être constitués au provincial ou au fédéral, selon leur champ d'action.

C. Commerce international

L'Accord économique et commercial global (AECG) entre le Canada et l'Union européenne, qui est entré en vigueur à titre provisoire à la fin de 2017, a ouvert la voie à une série d'occasions d'affaires pour les entreprises européennes. Plus particulièrement, l'AECG a :

- éliminé tous les droits de douane sur plus de 95 % des biens provenant de l'Europe et entrant au Canada;
- offert des possibilités importantes pour les fournisseurs de services européens, y compris les services financiers;
- ouvert les marchés publics du Canada aux entreprises européennes offrant des biens et services. Ces entreprises peuvent maintenant soumissionner pour les marchés publics des gouvernements et autorités des secteurs fédéral, provincial, territorial, régional et municipal;
- assoupli les règles relatives au mouvement d'employés, de propriétaires et d'investisseurs de l'Europe au Canada.

À la suite de la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne, l'Accord de continuité commerciale Canada–Royaume-Uni est entré en vigueur le 1er avril 2021. Cet accord préserve un accès préférentiel au marché pour les entreprises canadiennes et britanniques alors que les deux pays négocient un accord permanent.

L'AECG est un accord d'une énorme importance, et, compte tenu de la relation privilégiée que le Canada entretient avec les États-Unis et le Mexique en vertu de l'Accord Canada–États-Unis–Mexique, investir au Canada peut constituer un tremplin important vers l'accès aux marchés américain et mexicain.

D. Fiscalité

Au Canada, l'impôt sur le revenu des individus et des entreprises est prélevé par les deux niveaux de gouvernement (fédéral et provincial). Les non-résidents au Canada sont assujettis à l'impôt canadien sur certains de leurs revenus de source canadienne. L'impôt est prélevé sur le revenu de charge et d'emploi, sur le revenu d'entreprise et sur le revenu de biens. Il est également prélevé sur la moitié du gain en capital.

Impôt sur le revenu des individus au Québec et au Canada

L'impôt sur le revenu des individus est basé sur leur résidence au Canada. Sous réserve d'une convention fiscale à l'effet contraire, un non-résident canadien qui séjourne 183 jours ou plus au Canada pendant une année civile est réputé être un résident au Canada pour toute l'année aux fins fiscales. Les résidents du Canada sont assujettis à l'impôt canadien sur leurs revenus de source mondiale. Les taux d'imposition applicables pour l'année 2026 sont les suivants :

Au provincial (Québec 2026) :

Tranches de revenu imposable	Taux
Jusqu'à 54 345 $	14 %
De 54 345 $ à 108 680 $	19 %
De 108 680 $ à 132 245 $	24 %
Plus de 132 245 $	25,75 %

Au fédéral (Canada 2026) :

Tranches de revenu imposable	Taux
Jusqu'à 58 523 $	14 %
De 58 523 $ à 117 045 $	20,5 %
De 117 045 $ à 181 440 $	26 %
De 181 440 $ à 258 482 $	29 %
Plus de 258 482 $	33 %

Impôt sur le revenu des entreprises au Québec et au Canada

Les taux de l'impôt fédéral et de l'impôt québécois imposés aux entreprises varient en fonction du secteur d'industrie et du type de société. L'impôt fédéral est prélevé des sociétés résidant au Canada sur leurs revenus de source mondiale. Les taux diffèrent pour les revenus d'entreprise, les revenus de fabrication et de transformation et les revenus d'investissement, selon que les sociétés soient privées sous contrôle canadien (SPCC) ou contrôlées par des non-résidents.

Taux combinés de l'impôt fédéral et provincial sur le revenu d'une entreprise autre qu'une SPCC pour 2026 :

	QC	ON	AB	C.B.
Revenu de fabrication et transformation	26, 5 %	25 %	23 %	27 %
Revenu relié à la fabrication de technologies à zéro émission	19 %	17,5 %	15,5 %	19,5 %
Autres revenus	26,5 %	26,5 %	23 %	27 %

Généralement, une entreprise est assujettie à l'impôt d'une province seulement si elle y dispose d'un établissement stable. Un établissement stable peut inclure un bureau, une succursale, une usine, un entrepôt, un atelier ou toute autre place d'affaires fixe.

Taxe sur les produits et services (Canada) et taxe de vente (Québec)

Au Québec, il existe deux paliers de taxes à la consommation, à savoir la taxe sur les produits et services (TPS) – taxe fédérale – et la taxe de vente du Québec (TVQ) – taxe provinciale. La TPS et la TVQ sont des taxes sur la valeur ajoutée et un mécanisme d'intrant est disponible pour les inscrits afin qu'ils puissent récupérer la TPS et la TVQ payées sur leurs dépenses encourues dans le cadre de leurs activités commerciales.

Taxe	Taux
TPS	5 %
TVQ	9,975 %
Total	14,975 %

Dans d'autres provinces, la TPS et la taxe de vente provinciale ou territoriale sont harmonisées au sein de la taxe de vente harmonisée (TVH). C'est le cas de l'Île-du-Prince-Edouard, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario et de Terre-Neuve-et-Labrador. Une personne inscrite à la TPS est automatiquement inscrite à la TVH. Il existe aussi une taxe de vente provinciale en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Saskatchewan.

Planifier sa structure fiscale

Le capital investi dans une société canadienne par voie de souscription d'actions ou par voie de financement sous forme de prêt ou de compte courant peut toujours être rapatrié libre d'impôt canadien.

Il n'y a donc pas de désavantage, comme dans certaines juridictions, à capitaliser une société canadienne par opposition à la financer par voie de dette intragroupe. L'apport de capital à une filiale canadienne en propriété exclusive et le retour de capital à l'actionnaire sont des opérations simples qui ne requièrent pas d'évaluation de la société canadienne. Les règles canadiennes de capitalisation restreinte exigent cependant d'avoir un minimum de 1,00 $ de capital pour chaque 1,50 $ de dette intragroupe portant intérêt.

Sous réserve du respect des règles de prix de transfert, la société canadienne peut rémunérer les services reçus et les frais de siège facturés par la société mère et déduire ces rétributions dans le calcul de son revenu. Par contre, et sous réserve d'exceptions limitées, toute rémunération pour services rendus au Canada par une personne non-résidente est assujettie à une retenue fiscale canadienne de 15 % plus une retenue fiscale québécoise de 9 % si les services sont rendus au Québec. Le prestataire de services non-résident peut obtenir le remboursement de ces retenues à la fin de son année d'imposition en produisant des déclarations de revenus canadienne et québécoise, en démontrant qu'il bénéficie de la protection d'une convention fiscale signée entre le Canada et son pays de résidence et en établissant à la satisfaction de l'autorité fiscale qu'il n'avait pas d'établissement stable au Canada/ Québec durant l'année.

Le versement de redevances sur licence est généralement assujetti à une retenue fiscale canadienne statutaire de 25 %, mais qui est réduite à 15 %, 10 % ou même 0 % selon les termes des différentes conventions fiscales conclues par le Canada. De la même façon, le taux statutaire de retenue de 25 % à l'égard des intérêts payés à une personne non-résidente avec laquelle le payeur canadien a un lien de dépendance est généralement réduit à 15 % ou 10 % selon la convention fiscale applicable.

Finalement, le taux de retenue à la source sur les dividendes payés à un actionnaire corporatif non-résident possédant 10 % ou plus des droits de vote de la société canadienne est généralement réduit à 5 % en présence d'une convention fiscale.

Quelques mesures incitatives :

Mesures incitatives fiscales	Taux	Description
Crédits d'impôt à l'investissement (CII) remboursables dans le secteur de l'énergie verte	Entre 5 % à 30 % du coût d'acquisition de certaines propriétés admissibles	Plusieurs CII remboursables reliés à des investissements dans le secteur de l'énergie verte ont été annoncés dans les derniers budgets fédéraux.
Encouragements fiscaux pour la recherche scientifique et le développement expérimental (RS&DE)	Fédéral : 15 % des dépenses admissibles Québec : 14 % sur les dépenses de salaires et de soustraitant	Déduction du revenu ainsi que CII qui est remboursable au Québec.
Crédit d'impôt pour investissement et innovation (C3i)	15 % à 25 %	Crédit du Québec basé sur la valeur de certains biens admissibles, lesquels incluent notamment certains biens utilisés dans un processus de fabrication et de transformation, du matériel informatique et certains logiciels.
Amortissement accéléré	s.o.	Permet à des entreprises de déduire le plein montant dans l'année d'acquisition d'une dépense pour l'achat de : • machinerie et d'équipement (Catégorie 53), • brevets ou droits d'utiliser des informations brevetées (Catégorie 44), • matériel d'infrastructure de réseaux de données et logiciels de systèmes connexes (Catégorie 46), • matériel électronique universel de traitement de l'information et logiciels de système (Catégorie 50), • certains équipements liés à l'énergie propre (Catégorie 43.1 et 43.2), entre autres.
Actions accréditives	s.o.	Les investisseurs qui acquièrent ces actions peuvent bénéficier de : • déductions des frais de ressources auxquels la société a renoncé; • crédit d'impôt fédéral à l'investissement aux particuliers (sauf une fiducie) pour des frais de ressources dans le secteur minier qui sont admissibles comme dépenses minières déterminées ou comme dépenses minières de minéral critique déterminées.

Programmes gouvernementaux
Fonds stratégique pour l'innovation : Le Fonds stratégique pour l'innovation est un programme d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada (**ISDE**) offrant un financement important pour les projets novateurs d'envergure au Canada.
L'initiative Accélérateur net zéro : Au moyen de cette initiative, visant à soutenir la décarbonisation de l'économie et à atteindre les objectifs climatiques de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) de 40 à 45 % d'ici 2030, et la carboneutralité d'ici 2050, ISDE va accorder jusqu'à 8 milliards de dollars pour subventionner les investissements de grande échelle dans des secteurs industriels clés tels que l'automobile, afin d'accélérer la transition du Canada vers une économie carboneutre. Ces investissements visent à miser sur les occasions émergentes d'économie verte qui feront du Canada un chef de file des écotechnologies sur le plan mondial et assureront la promotion des technologies propres telles que l'hydrogène; le captage, l'utilisation et le stockage du carbone; et un écosystème canadien de batteries.
Congé fiscal pour grands projets d'investissement : Une société qui réalise un grand projet d'investissement au Québec peut bénéficier d'un congé d'impôt de 10 ans sur le revenu des sociétés et d'un congé de cotisation des employeurs au Fonds des services de santé, cotisation proportionnelle à leur masse salariale, jusqu'à concurrence de 15 %, 20 % ou 25 % (selon le niveau de vitalité économique du territoire) du total des dépenses d'investissement admissibles à l'égard du projet (limitées à 1 milliard de dollars).
Programme de rabais sur l'électricité : Le gouvernement du Québec peut accorder pour une durée maximale de quatre ans une réduction pouvant atteindre 20 % de la facture d'électricité aux entreprises facturées au taux « L ».

E. Ressources humaines

Cadre juridique au Québec

Les lois relatives au travail et à l'emploi au Québec sont, dans les principes et dans l'essentiel, similaires à celles que l'on trouve ailleurs au Canada. Elles comprennent :

- Loi sur les normes du travail : RLRQ, c. N1.1
- Loi sur la santé et la sécurité du travail : RLRQ, c. S2.1
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles : RLRQ, c. A3 001
- Loi sur l'équité salariale : RLRQ, c. E12 001
- Code du travail : RLRQ, c. C27
- Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé : RLRQ, c. P39.1
- Charte des droits et libertés de la personne : RLRQ, c. C12
- Charte de la langue française : RLRQ, c. C11

Salaire minimum

Conformément à la Loi sur les normes du travail « LNT » ou la « Loi », le taux général du salaire minimum au Québec est fixé à 16,60 $ l'heure depuis le 1er mai 2026. Ce taux s'applique à la majorité des salariés, sous réserve de certaines exceptions prévues par règlement.

Les personnes rémunérées au pourboire bénéficient d'un taux minimum distinct, établi à 13,30 $ l'heure à la même date. Des taux spécifiques s'appliquent également aux travailleurs affectés exclusivement à la cueillette de petits fruits, tels que les framboises (4,93 $/kg) et les fraises (1,32 $/kg).

Ces taux sont révisés annuellement par le gouvernement du Québec, en tenant compte notamment de l'évolution du salaire moyen et de l'inflation, dans le but de maintenir un ratio équitable entre le salaire minimum et le revenu moyen des travailleurs.

Heures normales de travail et congés

La durée normale du travail est fixée à 40 heures par semaine. Toute heure travaillée au-delà de cette limite constitue une heure supplémentaire et doit être rémunérée à un taux majoré de 50 % du salaire horaire habituel, conformément à l'article 55 de la Loi. Toutefois, une entente écrite entre l'employeur et le salarié peut prévoir une compensation en temps équivalent, à condition que ce congé soit pris dans un délai raisonnable.

> **Le saviez-vous ?**
>
> Bien que la norme légale soit de 40 heures, il est courant que certaines entreprises, notamment dans les secteurs publics, technologiques ou syndiqués, adoptent des semaines de travail réduites, variant entre 35 et 39 heures, sans que cela affecte le seuil légal applicable aux heures supplémentaires.

Congés hebdomadaires et vacances

En vertu de l'article 78 de la Loi, l'employeur est tenu d'accorder à chaque salarié un repos hebdomadaire d'au moins 32 heures consécutives, sauf exceptions prévues par règlement.

Le droit aux vacances annuelles est également encadré par la LNT aux articles 66 à 71. Il varie selon l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise. Ainsi :

- Un salarié comptant moins d'un (1) an de service continu a droit à un jour ouvrable de vacances par mois complet de service, sans excéder deux semaines;
- Un salarié ayant entre un (1) an et moins de trois (3) ans de service continu a droit à deux semaines continues de vacances payées;
- Un salarié ayant trois (3) ans de service continu ou plus a droit à trois semaines continues de vacances payées.

Le montant de l'indemnité de vacances est basé sur le salaire gagné au cours de l'année de référence (4 % ou 6 % du salaire brut).

Congés parentaux

Le régime québécois de congés parentaux est encadré par la LNT ainsi que par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Il prévoit plusieurs types de congés liés à la parentalité, dont les principaux sont les suivants :

Congé de maternité : La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 18 semaines, qu'elle peut débuter au plus tôt 16 semaines avant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être suivi d'un congé parental.

Congé de paternité : Le père a droit à un congé de paternité exclusif d'une durée maximale de cinq (5) semaines, qu'il peut prendre dans les 78 semaines suivant la naissance de l'enfant.

Congé parental : Les deux parents peuvent se prévaloir d'un congé parental d'une durée maximale de 65 semaines, à prendre dans les 85 semaines suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant. Ce congé peut être partagé entre les parents.

Congé d'adoption : Un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines est prévu pour le parent qui n'a pas droit au congé de maternité, en plus du congé parental.

Pendant ces congés, les prestations sont versées par le RQAP, selon deux options : le régime de base (prestations plus longues, mais moins élevées) ou le régime particulier (prestations plus courtes, mais plus élevées). Le choix du régime appartient aux parents et est irrévocable une fois les prestations commencées.

L'employeur est tenu de réintégrer le salarié dans son poste ou un poste équivalent à la fin du congé, avec les mêmes conditions de travail et d'emploi. Toute mesure discriminatoire liée à l'exercice de ces droits est prohibée.

Délai minimal du préavis de cessation d'emploi

En vertu du Code civil du Québec (CCQ), l'employé et l'employeur sont tenus de donner un préavis raisonnable de cessation d'emploi lorsque la relation entre eux est à durée indéterminée. La LNT exige des employeurs un préavis de cessation d'emploi variant entre une (1) semaine (pour les employés qui justifient de trois à douze mois de service continu) à huit (8) semaines (pour les employés qui justifient de dix ans ou plus de service continu).

Pour les employés qui ne sont pas syndiqués et qui cumulent plusieurs années de service, qui ont une rémunération plus élevée ou qui sont à un niveau hiérarchique supérieur, l'employeur doit s'assurer non seulement de respecter l'indemnité minimale de la LNT, mais également le délai de congé raisonnable prévu au Code civil du Québec. Ce délai de congé raisonnable est déterminé

au cas par cas selon des critères variables, notamment la nature du poste, l'âge, l'ancienneté, le fait d'avoir recruté l'employé alors qu'il avait un emploi stable et rémunérateur, le salaire, etc.

Ainsi, les employés de plus haut niveau hiérarchique négocient souvent des compensations plus généreuses lors de la mise en place de leur contrat d'emploi.

> **Le saviez – vous ?**
>
> **Réintégration au milieu de travail**
>
> Contrairement à ceux qui travaillent dans d'autres provinces du Canada, les employés au Québec ont accès à certains recours qui leur permettent d'exiger d'être réintégrés dans leur poste après un congédiement dans certaines circonstances, notamment si un employé cumulant deux (2) ans de service continu dans la même entreprise est congédié sans cause juste et suffisante ou si l'employé est congédié en raison de l'exercice par celuici d'un droit prévu à la LNT.

Contributions et charges sociales

Au Québec, tout employeur comptant dix (10) employés ou plus et n'offrant pas déjà un régime collectif d'épargne-retraite est légalement tenu de mettre en place un Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) ou un régime équivalent. Cette obligation, propre au Québec, ne trouve pas d'équivalent dans les autres provinces canadiennes. L'employeur n'est toutefois pas tenu de contribuer financièrement au régime, mais doit en assurer l'accessibilité à ses employés.

Par ailleurs, deux régimes publics obligatoires assurent la couverture des prestations de retraite : le Régime de pensions du Canada (RPC) et son pendant québécois, Retraite Québec. Ces régimes sont financés par des cotisations obligatoires partagées entre employeurs et employés.

En matière d'assurance-emploi, le régime fédéral constitue la norme. Il est financé par des cotisations obligatoires et offre des prestations en cas de perte d'emploi, sauf lorsque l'employeur met en place un régime privé complémentaire conforme.

Les employeurs sont également assujettis à d'autres contributions sociales obligatoires, notamment :

- le Fonds des services de santé;
- les cotisations à la CNESST (normes du travail et fonds de la santé et de la sécurité au travail)
- les cotisations au RQAP; et
- le régime de rentes du Québec

Les cotisations exigées des employés sont généralement retenues à la source par l'employeur, qui en assure la remise aux autorités compétentes.

Syndicalisation

Le droit à l'association est protégé au Québec, comme ailleurs au Canada, en vertu des Chartes canadienne et québécoise des droits et libertés qui consacrent la liberté d'association. Le Code du travail du Québec ou le Code canadien du travail, selon que l'employeur est assujetti à la loi québécoise ou fédérale, trouve alors son application.

Ces lois déterminent à la fois les exigences requises pour former un syndicat, ainsi que le droit à la négociation collective du contrat de travail et l'obligation de l'employeur de négocier avec les représentants désignés des employés.

Les désaccords quant à l'interprétation et l'application des conventions collectives échappent à la compétence des tribunaux et doivent plutôt être réglés par un arbitre de griefs.

Santé et sécurité du travail

Un des principes fondamentaux des lois en matière de santé et sécurité du travail partout au Canada est que les employeurs ont la responsabilité ultime de la santé et de la sécurité en milieu de travail, mais que les travailleurs autant que les employeurs doivent s'efforcer d'identifier les risques et d'élaborer des stratégies pour protéger les travailleurs. Le contrôle de la sécurité en milieu de travail est notamment effectué au moyen d'inspections par les ministères ou organismes responsables du gouvernement provincial. Au Québec, il s'agit de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Toutes les provinces ont adopté des lois sur l'indemnisation des victimes d'accidents du travail qui établissent un régime d'indemnisation sans égard à la faute pour les blessures et maladies survenues dans le cadre du travail. Ces régimes couvrent les pertes de revenus et le coût des soins médicaux et privent généralement l'employé de son recours contre l'employeur devant les tribunaux civils.

Le régime est financé par des cotisations de l'employeur, calculées et fixées principalement en fonction de la classification sectorielle de l'employeur (établie selon les risques) et de ses antécédents en matière d'accidents et de réclamations.

Le saviez-vous ?

Depuis 2024, la **Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (PL42)** renforce le cadre juridique québécois déjà établi par la LNT et la Loi sur la santé et la sécurité du travail en matière de prévention du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Elle s'inscrit dans une volonté de promouvoir des environnements professionnels respectueux, sécuritaires et inclusifs.

Les entreprises qui exercent des activités au Québec doivent s'assurer de mettre en place des mesures claires et efficaces pour prévenir et traiter les situations de harcèlement ou de violence. Cela comprend notamment :

- Adopter une politique de prévention conforme aux exigences du PL42, intégrée à leur programme de prévention ou plan d'action en santé et sécurité du travail;
- Prévenir et faire cesser toute forme de harcèlement, y compris lorsqu'elle est commise par un tiers (client, fournisseur, visiteur);
- Protéger les salariés contre les représailles, notamment lorsqu'ils signalent une situation de harcèlement ou collaborent à une enquête interne;
- Reconnaître les risques psychosociaux comme des enjeux de santé et sécurité au travail, au même titre que les risques physiques;
- Collaborer avec la CNESST, qui est l'organisme responsable de l'application de ces obligations et qui offre des outils, formations et modèles de politiques adaptés.

La loi prévoit également des sanctions civiles et administratives en cas de manquement, incluant la possibilité pour le Tribunal administratif du travail d'ordonner des dommages punitifs lorsque l'employeur est personnellement responsable d'un harcèlement intentionnel et illicite.

Les entreprises canadiennes qui souhaitent s'implanter au Québec doivent donc s'assurer que leurs politiques internes sont adaptées au cadre québécois, plus rigoureux que dans d'autres provinces.

F. Propriété intellectuelle

Le régime de protection de la propriété intellectuelle est principalement de compétence fédérale au Canada et comprend la Loi sur les brevets, la Loi sur les marques de commerce, la Loi sur le droit d'auteur et la Loi sur les dessins industriels. L'Office de la propriété intellectuelle du Canada (OPIC) exécute ces lois. Cela dit, le Code civil du Québec est le principal outil afin de protéger les secrets de commerce et il procure aussi des recours en matière de marques de commerce. En plus, il est possible en droit québécois d'attaquer des activités parasitaires par une personne qui cherche à s'approprier les investissements, les efforts ou la notoriété d'un autre commerçant.

Marques de commerce

Les marques de commerce protègent les signes distinctifs utilisés pour identifier les produits ou services d'une entreprise : nom, logo, slogan, emballage, etc. Elles permettent de bâtir une identité de marque forte et de se distinguer sur le marché. Une marque enregistrée offre une protection renouvelable tous les 10 ans et facilite les recours en cas d'imitation, de contrefaçon et de dépréciation de l'achalandage.

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur le français, langue officielle et commune du Québec* (Loi 96), les marques qui sont rédigées en tout ou en partie dans une langue autre que le français doivent être accompagnées de texte en français dans l'affichage public visible de l'extérieur d'un établissement commercial. Il peut s'agir, par exemple, d'une description de la nature des produits ou services offerts ou de leurs caractéristiques. Le texte en français doit occuper deux fois plus d'espace que la marque en cause mais n'a pas à comporter des caractères de même taille.

Dessins industriels

Les dessins industriels protègent l'apparence visuelle d'un produit (formes, motifs, textures) qui n'est pas purement fonctionnelle. Ils sont particulièrement utiles dans les secteurs du design, des produits de consommation, de la mode, de l'électronique ou de l'emballage. La protection dure jusqu'à 15 ans au Canada, selon la date de dépôt ou d'enregistrement.

Brevets

Les brevets protègent les inventions techniques, qu'il s'agisse de produits, de procédés ou d'améliorations technologiques. Ils confèrent à leur titulaire un droit exclusif d'exploitation pour une durée maximale de 20 ans (ou plus dans certain cas), en échange de la divulgation publique de l'invention. Les brevets sont essentiels pour :

- sécuriser un avantage concurrentiel
- attirer des investisseurs
- négocier des licences ou partenariats technologiques

Secrets commerciaux

Les secrets commerciaux couvrent les informations confidentielles ayant une valeur économique, comme des formules, procédés, méthodologies, algorithmes, listes de clients ou stratégies d'affaires. Contrairement aux autres formes de PI, ils ne nécessitent pas d'enregistrement, mais exigent des mesures de protection rigoureuses (clauses de confidentialité, accès restreint, politiques internes). Ils sont souvent utilisés en complément des autres droits de propriété intellectuelle.

Droits d'auteurs

Les droits d'auteur protègent les œuvres originales de nature littéraire, artistique, musicale ou logicielle. Au Canada, la protection est automatique dès la création de l'œuvre, sans formalité d'enregistrement, et dure jusqu'à 70 ans après le décès de l'auteur. Pour les entreprises, cela couvre notamment :

- les logiciels et applications
- les contenus marketing (textes, vidéos, visuels)
- les bases de données et documents internes

Type de propriété intellectuelle	Durée de la protection
Droits d'auteur	Jusqu'à la fin de l'année civile du décès de l'auteur + 70 ans (pour les œuvres).
Marques de commerce	10 ans, renouvelable.
Brevet	20 ans à partir de la date de la demande. Cette durée peut être prolongée d'un maximum de deux (2) ans par un Certificat de protection supplémentaire (CPS) pour les brevets du domaine pharmaceutique uniquement si certaines conditions prévues par règlement sont remplies. Un mécanisme de prolongation de la durée des brevets dans le cas de retards dans l'examen d'une demande de brevet entrera est en vigueur depuis le 1er janvier 2025. Il ne s'applique qu'aux brevets ayant fait l'objet d'une demande au Canada après le 1er décembre 2020. Il faut faire une demande d'ajustement du brevet et payer la taxe requise.
Dessins industriels	10 ans à partir de la date de l'enregistrement ou, si d'une plus longue durée, 15 ans à partir de la date de la demande.

G. Immigration

L'accès des travailleurs étrangers au marché de l'emploi québécois est généralement caractérisé par des conditions propres au Québec. La démarche d'immigration d'un candidat est influencée par divers facteurs, dont l'emploi recherché, ses aptitudes linguistiques, sa citoyenneté, ses qualifications professionnelles, la durée prévue de son séjour, son intention d'obtenir le statut de résident permanent, en plus d'autres éléments liés au profil du futur employeur au Québec. Soulignons que les programmes d'immigration sont régulièrement actualisés par les autorités gouvernementales.

Pour naviguer efficacement à travers les différents programmes d'immigration pour travailleurs étrangers, les employeurs sont encouragés à solliciter les services d'un professionnel qualifié. Ce dernier définira une stratégie d'immigration personnalisée, en adéquation avec les normes en vigueur.

Permis de travail

Les ressortissants étrangers qui désirent travailler au Québec doivent normalement obtenir un permis de travail s'ils n'en sont pas exemptés. Certains permis de travail ne nécessitent pas une offre d'emploi d'un employeur au Québec, tels les permis de travail ouvert postdiplôme, vacances-travail ou conjoint accompagnant.

La plupart des permis de travail exigent toutefois la validation préalable de Service Canada et du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). L'employeur doit alors recevoir l'approbation d'une demande d'Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) qui confirme le besoin de main-d'œuvre et l'effet neutre ou positif de l'offre d'emploi sur le marché du travail québécois. Pour sa part, le candidat doit recevoir un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) avant de présenter sa demande de permis de travail à un point d'entrée (aéroport ou frontière terrestre) ou à un bureau des visas à l'étranger. Un certain nombre de professions peuvent bénéficier de démarches simplifiées pour ces approbations. La liste des professions admissibles au traitement simplifié est mise à jour annuellement.

Dispenses d'EIMT et de CAQ

L'obtention d'une EIMT et d'un CAQ implique des délais et une documentation parfois volumineuse. Cependant, plusieurs types de permis de travail ne nécessitent pas l'appui d'une EIMT et d'un CAQ. Prenons pour exemple les travailleurs étrangers qui ont entamé leurs démarches de résidence permanente ou un candidat dont l'emploi justifie un avantage économique, social ou culturel significatif pour le Canada. Chaque situation de dispense d'EIMT et de CAQ est soumise à des critères précis et les agents les appliquent généralement de façon rigoureuse. Il est donc recommandé de procéder à une évaluation individualisée de l'admissibilité d'un candidat à une dispense afin de réduire le risque de refus d'une demande de permis de travail.

Personnes mutées à l'intérieur d'une société multinationale

Certaines personnes mutées à l'intérieur d'une société multinationale (cadres supérieurs, gestionnaires et personnes possédant des connaissances spécialisées) peuvent bénéficier d'une dispense d'EIMT et de CAQ. Cette dispense est fréquemment utilisée et facilite l'acquisition d'un permis de travail pour les entreprises multinationales, notamment celles envisageant de s'implanter au Québec.

Employés français au Québec

Un accord entre le Québec et la France conclu en 2008 prévoit une procédure réciproque de reconnaissance des qualifications professionnelles dans le but de faciliter et d'accélérer la délivrance d'un permis d'exercice pour des professions et métiers réglementés au Québec et en France. À ce jour, cet accord concerne 81 professions, métiers et fonctions, y compris les ingénieurs et les infirmiers. En outre, les citoyens français

âgés entre 18 et 35 ans peuvent également, dans certains cas, bénéficier d'un permis de travail ouvert (vacances-travail) ou d'un permis de travail fermé avec offre d'emploi (jeune professionnel ou stage coopératif international).

Dispenses de permis de travail et visiteurs commerciaux

Plusieurs dispenses de permis de travail sont disponibles. Ainsi, les individus qui remplissent les critères applicables aux visiteurs commerciaux peuvent travailler au Canada sans obtenir de permis de travail comme le prévoit l'article 186 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*. De plus, dans le cadre de la Stratégie en matière de compétences mondiales, certaines catégories de travailleurs hautement qualifiés et certains chercheurs bénéficient de dispense de permis de travail. D'autres situations de dispense trouvent applicables selon les circonstances.

Résidence permanente

Les ressortissants étrangers souhaitant s'établir au Québec de façon permanente doivent normalement obtenir un Certificat de sélection du Québec (CSQ) auprès du MIFI avant de présenter une demande de résidence permanente auprès des autorités d'immigration fédérales (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada). Diverses catégories de CSQ sont disponibles, chacune étant assortie de critères d'admissibilité précis. Les exigences linguistiques varient selon le programme, le volet et la catégorie de la profession visée; elles peuvent notamment correspondre au niveau 5 ou au niveau 7 à l'oral selon l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français, et comporter une exigence à l'écrit dans certains cas.

Gens d'affaires (travailleurs autonomes, investisseurs et entrepreneurs)

Le Québec s'est doté de programmes d'immigration permanente pour les investisseurs, entrepreneurs et travailleurs autonomes qui répondent à des critères d'admissibilité précis. Ces programmes offrent la possibilité de déposer une demande d'immigration dans divers volets qui exigent des démarches particulières. Tous les volets exigent une connaissance minimale du français de niveau intermédiaire avancé.

Règles fédérales et notre guide « Faire affaire au Canada »

Comme l'immigration est une compétence partagée entre le palier fédéral et le palier provincial en vertu de la Constitution canadienne, l'employeur québécois doit aussi prendre connaissance des règles fédérales en matière d'immigration. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le chapitre 11 de notre guide « Faire affaire au Canada » sur notre site web.

H. Le français au Québec

Le Québec est la seule province au Canada où le français est la seule langue officielle. La Charte de la langue française, aussi connue sous le nom de Loi 101, qui établit le français comme langue normale et habituelle du travail, du commerce et des affaires, a pour but de promouvoir et de protéger la langue française au Québec.

Des modifications importantes à la Charte de la langue française ont été adoptées en 2022 par la Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français (Loi 96). Cette réforme marque une évolution majeure du cadre juridique québécois en matière de langue, en renforçant les exigences issues de la Charte de la langue française. Parmi les principales mesures désormais en vigueur :

Affichage public : Toute marque de commerce dans une autre langue que le français utilisée dans l'affichage public visible depuis l'extérieur d'un local commercial situé au Québec doit être accompagnée d'un texte en français « nettement prédominant » et dans le « même champ visuel ».

Emballage et étiquetage des produits : Le français doit figurer de manière au moins équivalente à toute autre langue sur l'emballage des produits, tant en ce qui concerne la taille, la lisibilité que la visibilité des textes. Les termes génériques ou descriptifs en une langue autre que le français qui font partie de marques de commerce reproduites sur un produit, son emballage et étiquetage doivent être traduits en français.

Les instructions, mises en garde, ingrédients et autres informations obligatoires doivent également être rédigés en français.

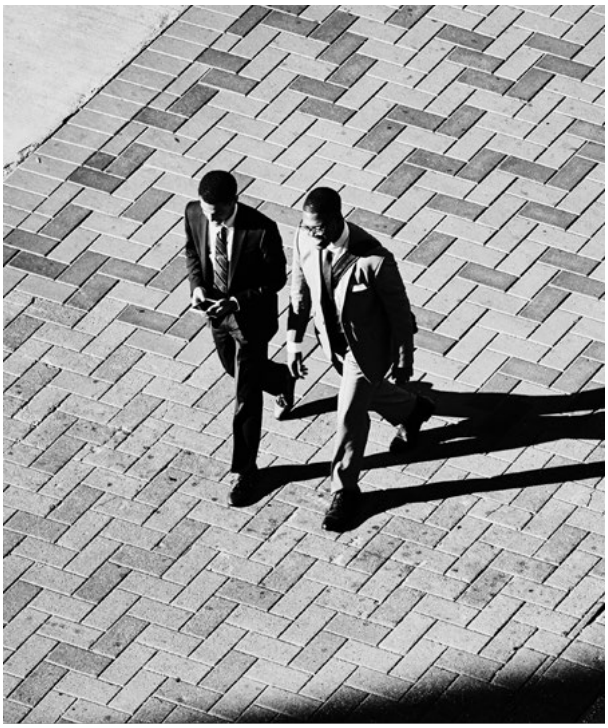
Francisation obligatoire dès 25 employés : Les entreprises comptant 25 employés ou plus doivent s'inscrire auprès de l'Office québécois de la langue française (OQLF) et amorcer une démarche de francisation. Cette obligation s'appliquait auparavant aux entreprises ayant 50 employés et plus au Québec.

Contrats d'adhésion : Les contrats d'adhésion (ex. : conditions générales de vente) doivent être rédigés en français. Une version dans une autre langue ne peut être utilisée que si la version française a d'abord été présentée et que les parties y consentent expressément.

Langue de travail : Les communications internes, les documents de formation, les outils utilisés par les employés, les offres d'emploi et les contrats de travail doivent être disponibles en français. L'usage d'une autre langue est permis dans certains cas précis.

Sanctions accrues : L'OQLF dispose de nouveaux pouvoirs d'inspection et de sanction. Les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations peuvent faire l'objet d'amendes administratives ou de mesures correctives.

Pour en savoir plus :
Centre de ressources | Loi 96



Personnes-ressources

François Brais

Associé directeur, région du Québec
+1 514 397 5161

fbrais@fasken.com
fasken.com/fr/francois-brais

Bureau de Montréal
800 rue du Square-Victoria Bureau 3500
Montréal, Québec H3C 0B4

Éric Bédard

Associé et leader, Conseils stratégiques
+1 514 397 4314

ebedard@fasken.com
fasken.com/fr/eric-bedard

Bureau de Montréal
800 rue du Square-Victoria Bureau 3500
Montréal, Québec H3C 0B4

FASKEN

Traçons l'avenir

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.
fasken.com/fr