

# Faire affaire au Québec

Un guide à l'attention des détaillants



## Faire affaire au Québec: Ce que les détaillants doivent savoir

Qu'il s'agisse entre autres d'exigences relatives à la langue, aux normes du travail ou aux taxes applicables, pour ne nommer que quelques exemples, les particularités du Québec sont souvent complexes et peuvent varier selon la nature de vos activités et votre situation.



# Exigences relatives à la langue française

Le Québec est la plus importante province de langue française au Canada. Approximativement 81,5 % de sa population totale y parle le français au travail. Dans le but de protéger son caractère unique au Canada, le Québec a adopté un certain nombre de lois. Vous trouverez ci-dessous un résumé des règles linguistiques à respecter pour exploiter une société et mener des activités commerciales au Québec, où la langue officielle est le français.

## Dénomination sociale

La dénomination sociale utilisée doit être en français. Le nom français d'une société peut être accompagné d'une version anglaise, pour autant que la version française soit aussi visible. Dans certaines circonstances, par exemple lorsque la dénomination sociale figure sur une enseigne commerciale, les inscriptions françaises doivent être nettement plus visibles que les inscriptions anglaises.

## Marques de commerce comme dénomination sociale

Les marques de commerce dans une autre langue que le français sont généralement permises si aucune version française de cette marque de commerce n'a été déposée au Canada. Toutefois, sachez que les récents règlements exigent qu'un descriptif de la nature des activités de la société soit affiché à proximité d'une marque de commerce d'une autre langue que le français.

## Étiquetage, documentation et enseignes commerciales

Les inscriptions sur le produit lui-même, son contenant, son emballage et les documents fournis avec le produit (incluant les brochures, les modes d'emploi, les certificats de garantie, etc.) doivent être en français ou en version bilingue. Des inscriptions en anglais ou dans une autre langue peuvent accompagner les inscriptions en français, pour autant que la visibilité de la version française soit au moins équivalente à celle de toute autre version. (En fait, la réglementation fédérale au Canada exige que l'emballage des biens de consommation soit à la fois en anglais et en français). Les enseignes commerciales peuvent être bilingues, pour autant que les inscriptions en français soient nettement plus visibles. La publicité commerciale présentée sur de grands panneaux réclame ou sur des enseignes visibles de tout chemin public ne doit être qu'en français, sauf si la publicité est affichée sur le terrain de la société.

## Résumé des exigences pour les sites Internet de détaillants opérant des magasins au Québec

Faire affaire au Québec implique de se conformer à de nombreuses lois et à plusieurs règlements. En effet, les entreprises de plus de 50 employés doivent satisfaire aux exigences particulières de la Charte de la langue française (la « Charte »). Les détaillants ont l'obligation de se conformer à la Charte à partir du moment où leurs produits sont offerts à la vente au Québec et qu'ils ont un établissement au Québec. La Charte impose que la publicité commerciale soit rédigée en français, sans tenir compte du canal de diffusion ou du lieu des serveurs. Plus particulièrement, le site Internet d'un détaillant doit produire une version française de la publicité commerciale, à moins qu'une exception listée dans un règlement soit applicable. À titre indicatif, les produits culturels ou éducationnels dans une autre langue que le français peuvent être vendus exclusivement dans cette autre langue. Le site Internet du détaillant peut exister dans toutes les langues, à l'exception de la portion dédiée aux consommateurs québécois qui doit être en français. Les entreprises ont donc tendance à adapter leurs sites Internet en fonction de la juridiction visée. Ce faisant, les détaillants peuvent traduire uniquement la portion du site qui doit être en français, sans avoir à traduire la totalité du site Internet.

### Langue de travail

Au Québec, les employés ont le droit de travailler en français et les employeurs doivent rédiger leurs communications écrites en français. En outre, il est interdit à un employeur d'exiger, pour l'accès à un emploi ou à un poste, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance. Un employeur ne peut congédier, mettre à pied, rétrograder ou muter un employé pour la seule raison qu'il ne connaît pas suffisamment une langue autre que le français.

Une société qui compte 50 employés ou plus doit s'inscrire auprès de l'Office québécois de la langue française (l'« Office ») qui analysera sa situation linguistique. Si l'usage du français n'est pas généralisé à tous les niveaux de la société, l'Office exigera la mise sur pied d'un programme de francisation. Une société qui compte 100 employés ou plus doit créer un comité de francisation qui devra s'assurer de l'usage généralisé du français.

### Contrats ou dispositions de contrats non négociables

Ces documents peuvent être rédigés dans une autre langue, à condition que les parties y consentent expressément; toutefois, i) en cas de doute, les tribunaux interpréteront ces contrats en faveur de la partie qui a été contrainte d'accepter la forme non négociable et ii) d'autres lois sur la protection du consommateur pourront s'appliquer à de tels contrats.

### Peines

Le défaut de respecter les exigences linguistiques peut entraîner une amende pouvant atteindre 40 000 \$ dans le cas d'une récidive.

# Droit du travail et de l'emploi

En général, au Québec, le droit du travail et de l'emploi est similaire au droit qui a cours ailleurs au Canada. Il comprend des lois sur les normes du travail, sur la protection des renseignements personnels et sur la santé et la sécurité, ainsi qu'une législation sur les droits de la personne qui interdit la discrimination.

## Normes du travail

La *Loi sur les normes du travail* du Québec fixe les conditions minimales relativement à divers aspects d'un emploi, comme le salaire, les heures de travail, les congés fériés, les vacances, les heures supplémentaires, les congés de maternité et de paternité, les avis de cessation d'emploi et l'équité salariale. Ces normes s'appliquent aux employés, peu importe où ils travaillent, y compris les employés qui ont un établissement ou un bureau au Québec.

À l'heure actuelle, le salaire minimum est de 10,75 \$ (9,20 \$ pour les employés qui reçoivent des pourboires). La semaine normale de travail est de 40 heures et la rémunération des heures supplémentaires représente une majoration de 50 % par rapport à la rémunération des heures comprises dans la semaine normale de travail. Les travailleurs québécois ont droit à huit jours fériés payés par année. Les vacances payées sont de deux semaines pour les employés cumulant une année d'ancienneté et de trois semaines après cinq ans. Un préavis écrit de cessation d'emploi est requis pour les employés qui ont travaillé plus de trois mois.

Le Québec, comme les autres provinces, a adopté des lois en matière de normes du travail qui prévoient certaines conditions d'emploi minimales qui s'appliquent à la plupart des employés. Certaines professions, ainsi que les cadres, sont expressément exemptés de certaines ou de toutes ces normes.

Aussi, même si on constate un certain degré d'uniformité à l'échelle du Canada, les normes spécifiques diffèrent d'une province à l'autre. Ces normes sont des exigences obligatoires minimales et doivent être appliquées, peu importe les conditions contenues dans le contrat individuel de travail.

## Loi sur l'équité salariale

Le Québec, comme la majorité des provinces canadiennes, incluant les quatre principaux centres d'affaires (Ontario, Québec, Colombie-Britannique et Alberta), a adopté des dispositions législatives prévoyant un salaire égal pour un travail égal.

Fondamentalement, ces dispositions interdisent à l'employeur de faire une distinction discriminatoire entre ses employés masculins et féminins en payant ses employés féminins à un taux de salaire inférieur à celui payé à ses employés masculins et vice-versa pour un travail essentiellement de même nature exécuté dans le même établissement et nécessitant essentiellement les mêmes compétences, efforts et responsabilités, travail qui est exécuté dans des conditions de travail semblables. Les lois de chaque province, dont le Québec, reconnaissent par contre certaines exceptions, notamment à l'égard des règles d'ancienneté, des systèmes du mérite et de ceux qui mesurent la rémunération selon la quantité ou la qualité de la production.

### Jours fériés au Québec

- Le 1<sup>er</sup> janvier
- Le Vendredi saint ou le Lundi de Pâques, au choix de l'employeur
- Le lundi avant le 25 mai
- Le 24 juin
- Le 1<sup>er</sup> juillet, ou le 2 juillet si le 1<sup>er</sup> est un dimanche
- Le premier lundi de septembre
- Le deuxième lundi d'octobre
- Le 25 décembre

## Indemnisation des accidents de travail

Le Québec, comme toutes les autres provinces canadiennes, possède des lois sur l'indemnisation des accidents du travail qui établissent un régime d'indemnisation sans égard à la faute pour les blessures survenues dans le cadre ou à l'occasion du travail. Le régime d'indemnisation des accidents du travail couvre les frais d'indemnisation, de soins médicaux et de réhabilitation dont le travailleur blessé a besoin (selon la loi provinciale qui s'applique) et prive généralement l'employé de son recours contre l'employeur devant les tribunaux civils.

# Impôts et taxes

## Impôt sur le revenu

Les gouvernements fédéraux, provinciaux et territoriaux prélèvent un impôt sur le revenu. Sous le régime canadien d'impôt sur le revenu, les résidents payent de l'impôt sur leur revenu mondial. Au Canada, l'impôt ne dépend pas de la citoyenneté.

## La taxe de vente du Québec

La taxe de vente provinciale au Québec est appelée la taxe de vente du Québec («TVQ») et est régie par la Loi sur la taxe de vente du Québec.

La TVQ est perçue au taux de 9,975 %. Puisque cette taxe est fondée sur la TPS fédérale, sa structure et son application sont très similaires à celles de la TPS. La TVQ s'applique à la plupart des biens et services considérés fournis au Québec. De même, la TVQ s'applique à certains biens importés au Québec. Dans la mesure où une entreprise inscrite aux fins de la TVQ paie la TVQ afin d'effectuer une fourniture taxable de biens ou services, elle a le droit de réclamer un remboursement de la taxe sur les intrants (qui est analogue au crédit de taxe sur les intrants pour la TPS).

# Droit de la protection des renseignements personnels

Au Québec, la protection des renseignements personnels dans le secteur privé est régie par la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (la « Loi du secteur privé du Québec »). Cette loi est pour l'essentiel similaire à la loi fédérale intitulée Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (la « LPRPDE »).

# Législation en matière de protection du consommateur

La Loi sur la protection du consommateur prévoit plusieurs types de protection. Cette loi québécoise contient des règles générales qui s'appliquent aux commerçants qui fournissent des biens ou des services aux consommateurs et des règles particulières à certains types de biens ou de services. Au Québec, l'Office de la protection du consommateur intervient auprès des commerçants afin qu'ils respectent leurs obligations envers les consommateurs.

# Vos contacts



**Mariella Lo Papa**  
Associée -  
Chef du groupe  
Commerce de détail  
+1 514 397 4348  
[mlopapa@fasken.com](mailto:mlopapa@fasken.com)



**Marek Nitoslawski**  
Associé -  
Agent de marques  
de commerce  
+1 514 397 4335  
[mnicoslawski@fasken.com](mailto:mnicoslawski@fasken.com)



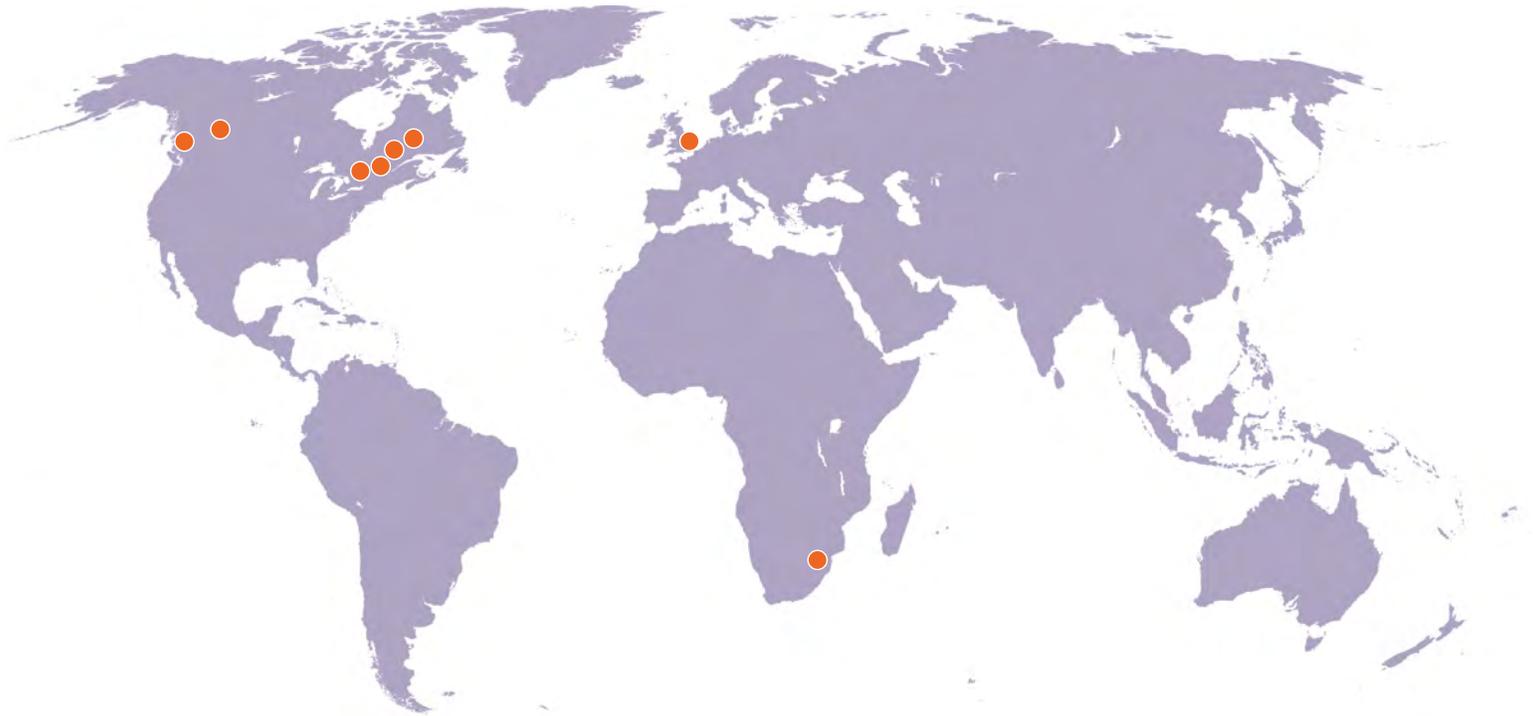
**Rhéaume Perreault**  
Associé  
+1 514 397 7409  
[rperreault@fasken.com](mailto:rperreault@fasken.com)



**Noah Boudreau**  
Avocat  
+1 514 397 4521  
[nboudreau@fasken.com](mailto:nboudreau@fasken.com)



# Nos bureaux



**Vancouver**  
2900-550, Burrard Street  
Vancouver (Colombie-Britannique)  
Canada V6C 0A3  
Tél. : +1 604 631 3131  
Télec. : +1 604 631 3232  
vancouver@fasken.com



**Ottawa**  
55, Metcalfe Street, Suite 1300  
Ottawa (Ontario)  
Canada K1P 6L5  
Tél. : +1 613 236 3882  
Télec. : +1 613 230 6423  
ottawa@fasken.com



**Londres**  
17, Hanover Square  
Londres, Royaume-Uni  
W1S 1HU  
Tél. : +44 20 7917 8500  
Télec. : +44 20 7917 8555  
london@fasken.com



**Calgary**  
3400, First Canadian Centre  
350-7th Avenue SW  
Calgary (Alberta)  
Canada T2P 3N9  
Tél. : +1 403 261 5350  
Télec. : +1 403 261 5351  
calgary@fasken.com



**Montréal**  
Tour de la Bourse  
C.P. 242, Bureau 3700  
800, Place Victoria  
Montréal (Québec)  
Canada H4Z 1E9  
Tél. : +1 514 397 7400  
Télec. : +1 514 397 7600  
montreal@fasken.com



**Johannesburg**  
Inanda Greens, Building 2  
54, Wierda Road West  
Sandton  
Johannesburg 2196  
Afrique du Sud  
Tél. : +27 11 586 6000  
Télec. : +27 11 586 6104/5  
johannesburg@fasken.com



**Toronto**  
333, Bay Street, Suite 2400  
Bay Adelaide Centre, Box 20  
Toronto (Ontario)  
Canada M5H 2T6  
Tél. : +1 416 366 8381  
Télec. : +1 416 364 7813  
toronto@fasken.com



**Québec**  
140, Grande Allée Est,  
Bureau 800  
Québec (Québec)  
Canada G1R 5M8  
Tél. : +1 418 640 2000  
Télec. : +1 418 647 2455  
quebec@fasken.com