



Implanter une entreprise au Québec

CONSIDÉRATIONS PRATIQUES

FASKEN





Table des matières

1. INTRODUCTION	4
2. CRÉER SON ENTREPRISE	5
3. COMMERCE INTERNATIONAL	9
4. FISCALITÉ	10
5. RESSOURCES HUMAINES	13
6. PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	16
7. IMMIGRATION	16
8. LE FRANÇAIS AU QUÉBEC	17
CONTACT	18

Dernière mise à jour : septembre 2022

© 2018 Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Tous droits réservés.

Les informations 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.



1. Introduction

Une destination de choix pour les affaires

Le Canada est une fédération composée de dix provinces et de trois territoires, dont la capitale est Ottawa, dans la province de l'Ontario. 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
PIB (dépenses)	2 053 milliards de dollars	430 milliards de dollars
Population	38,4 millions	8,6 millions

Source : Statistique Canada (juillet 2022).

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 juridiction partagée. Les personnes morales au Canada sont donc soumises aux lois promulguées par le parlement fédéral et à celles édictées par l'autorité compétente provinciale ou territoriale.

Principaux domaines de compétence fédérale	Principaux domaines de compétence provinciale	Principaux domaines de juridiction partagée
Banques – Postes	Propriété et droits civils	Fiscalité
Brevets	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



2. Créer son entreprise

DIVERSITÉ DES TYPES D'ENTREPRISES

Diverses formes juridiques existent pour la création d'une entreprise : l'entreprise individuelle, la société de personnes ou la société par actions (aussi appelée « corporation » ou « personne morale »). Cependant, le type d'entreprise le plus utilisé est la société par actions.

La société par actions

Pour constituer une société par actions au Canada, il est possible, selon vos circonstances particulières, de choisir entre un régime provincial ou le régime fédéral.

Au Québec, les sociétés par actions sont créées et régies par la *Loi sur les sociétés par actions* (LSAQ), tandis qu'au niveau fédéral, les sociétés par actions sont constituées et régies par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA).

Une société par actions, qu'elle soit de juridiction fédérale ou provinciale, peut faire affaire partout au Canada sous réserve que la société de juridiction provinciale doive simplement s'immatriculer dans chacune des provinces où elle fait affaire en vertu des règles locales sur l'immatriculation des sociétés non constituées, conformément à la loi corporative locale. L'immatriculation est une formalité simple et sans frais substantiels.

Les deux régimes partagent plusieurs similarités. Par exemple, quel que soit le régime choisi, les sociétés par actions ont la possibilité de ne pas tenir d'assemblées physiques d'actionnaires ou d'administrateurs et une résolution écrite signée par tous les actionnaires ou tous les administrateurs peut tenir lieu d'assemblée. Les règles de gouvernance, décrites plus amplement ci-après, sont également presque identiques entre les différents régimes législatifs. Les actionnaires des deux types de sociétés peuvent aussi renoncer à l'audit de leurs états financiers annuels et les règles relatives à la protection des actionnaires minoritaires ont fait l'objet d'une harmonisation entre les deux régimes.

Le tableau ci-dessous illustre certaines des différences entre les deux régimes. Notez que le régime québécois applicable aux deux premiers éléments est particulièrement apprécié des investisseurs étrangers.

	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

Enfin, la LSAQ est généralement considérée comme ayant un régime favorable aux petites et moyennes entreprises en prévoyant certaines règles particulières, telles que la possibilité d'émettre des actions impayées comme mode de financement de la société, ou encore une certaine souplesse quant à certaines règles de gouvernance. Sur ce dernier point, notons que la LSAQ accorde aux sociétés à actionnaire unique la possibilité de ne pas se doter d'un conseil d'administration dans la mesure où l'actionnaire unique a retiré par écrit tous les pouvoirs du conseil d'administration.





DÉLAIS ET FRAIS DE CONSTITUTION DES SOCIÉTÉS PAR ACTIONS

Créer une société au Canada est simple et facile. Au niveau fédéral, les sociétés par actions sont constituées auprès de Corporations Canada. Au Québec, le Registraire des entreprises du Québec est l'organisme compétent. Aux deux niveaux de juridiction, le délai d'incorporation peut varier entre une et cinq journées à compter du dépôt de la demande de constitution, moyennant le paiement de frais supplémentaires si on souhaite un délai réduit.

Certains frais des organismes compétents :

Frais d'incorporation	Canada	Québec
- Service régulier	200 \$	356 \$
- Service prioritaire	100 \$	534 \$
Droits d'immatriculation au Québec		
- Service régulier	356 \$	Aucun
- Service prioritaire	534 \$	Aucun
Enregistrements pour taxes de vente		
- Service régulier		133 \$
- Service prioritaire		316,68 \$
Déclaration/rapport annuel	12 \$	95 \$

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 également 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 & TVQ).

À noter qu'une société doit une fois par an déposer dans les délais prescrits par règlement une déclaration indiquant que les informations détenues par les autorités gouvernementales à son égard sont exactes ou requièrent une mise à jour. Il s'agit du rapport annuel déposé auprès de Corporations Canada, pour les sociétés fédérales, ou 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.



CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES ET GOUVERNANCE D'UNE SOCIÉTÉ PAR ACTIONS

La société par actions, tant fédérale que québécoise, est normalement dotée d'un capital illimité. La société reçoit des souscriptions de ses actionnaires et émet des actions au fur et à mesure de ses besoins.

Pour ce qui est de la gouvernance, on retrouve dans les deux types de sociétés l'organe que constitue l'assemblée des actionnaires, laquelle a le pouvoir de nommer ou de destituer les administrateurs de la société. Ainsi, sauf s'ils ont conclu une convention unanime des actionnaires qui retire certains ou tous les pouvoirs du conseil d'administration, les actionnaires de la société ne participent pas directement à l'administration des affaires de la société. La société par actions est donc généralement administrée par un ou des administrateurs qui forment le conseil d'administration.

Le conseil d'administration, à son tour, nomme les dirigeants de la société, dont, normalement, un « président » pour la gestion courante des affaires de la société, et un « secrétaire » qui est souvent appelé à attester des résolutions adoptées par le conseil d'administration ou l'assemblée des actionnaires. Une société peut n'avoir qu'un seul administrateur qui, sous la LSAQ, peut également être le seul dirigeant et qui peut ne pas être un résident canadien.

Les administrateurs de la société sont assujettis à des devoirs de prudence et de diligence de même qu'à des devoirs d'honnêteté et de loyauté devant être exercés dans l'intérêt de la société et ils peuvent être tenus responsables en droit civil pour un manquement à leurs devoirs. La LSAQ et la LCSA prévoient également des cas où les administrateurs peuvent être tenus responsables tant au niveau civil (par exemple, pour les salaires pour services rendus à la société jusqu'à concurrence de six mois, la déclaration ou le paiement illégal de dividendes ou encore le défaut pour la société de retenir à la source et de remettre l'impôt sur les salaires de ses employés) que pénal en vertu de diverses lois, notamment en matière de pollution environnementale.

AUTRES TYPES D'ENTREPRISES

L'entreprise individuelle

Une forme d'entreprise ayant un seul propriétaire qui fait souvent affaire sous son propre nom et que l'on appelle également travailleur autonome.

Les sociétés de personnes

N'ont pas la personnalité juridique et existent sous trois formes : la société en nom collectif (S.E.N.C.), la société en commandite (S.E.C.) et la société en participation.

Les fiducies

N'ont pas la personnalité morale et peuvent être créées en vertu du *Code civil du Québec*.

Les coopératives

Regroupent des membres utilisateurs de biens ou de services qui souhaitent mettre en commun des ressources pour combler un besoin commun.

Les sociétés sans but lucratif

Regroupent des membres qui recueillent des ressources visant l'accomplissement d'une mission souvent caritative.



3. 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 impressionnante 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;
- › a offert des possibilités importantes pour les fournisseurs de services européens, y compris les services financiers;
- › a 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;
- › a assoupli les règles relatives au mouvement d'employés, de propriétaires et d'investisseurs de l'Europe au Canada.

Suite à la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne, l'Accord de continuité commerciale Canada–Royaume-Uni est entré en vigueur le 1^{er} 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.



4. 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 leur revenu de source canadienne.

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 leur revenu de source mondiale.

Les taux d'imposition applicables pour l'année 2022 sont les suivants :

Au provincial (Québec) :

Tranches de revenu imposable	Taux
46 295 \$ ou moins	15 %
Supérieur à 46 295 \$ jusqu'à 92 580 \$	20 %
Supérieur à 92 580 \$ jusqu'à 112 655 \$	24 %
Supérieur à 112 655 \$	25,75 %

Au fédéral (Canada) :

Tranches de revenu imposable	Taux
Sur la première tranche de revenu imposable de 50 197 \$	15 %
Sur la tranche suivante de 50 195 \$ de revenu imposable (sur la partie de revenu imposable entre 50 197 \$ et 100 392 \$),	20,5 %
Sur la tranche suivante de 55 233 \$ de revenu imposable (sur la partie de revenu imposable entre 100 392 \$ et 155 625 \$),	26 %
Sur la tranche suivante de 66 083 \$ de revenu imposable (sur la partie de revenu imposable entre 155 625 \$ et 221 708 \$),	29 %
Sur la portion de revenu imposable qui excède 221 708 \$	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 sur les sociétés résidentes au Canada sur leur revenu mondial. Les taux diffèrent pour les revenus d'entreprise, les revenus de fabrication et de transformation et les revenus d'investissement, selon que les sociétés sont 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 2022 :

	Revenu d'entreprise	Revenu de placement
Québec	26,5 %	26,5 %
Ontario	26,5 %	26,5 %
Alberta	23 %	23 %
Colombie-Britannique	27 %	27 %

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

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.

Types de 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 ou TVH. C'est le cas de l'Île-du-Prince-Édouard, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario et de Terre-Neuve-et-Labrador. Une personne inscrite en TPS est automatiquement inscrite en 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 (*thin-cap rules*) 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.



5. 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 dans le reste du Canada. Elles comprennent des lois sur les normes du travail, sur la santé et la sécurité, sur l'équité salariale, sur la protection des renseignements personnels ainsi qu'une législation sur les droits de la personne qui interdit notamment les gestes de discrimination et un *Code du travail* s'appliquant aux milieux syndiqués.

La *Loi sur les normes du travail* établit notamment l'obligation pour les employeurs de fournir à leurs salariés un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur ayant une entreprise au Québec doit ainsi notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant le harcèlement sexuel. La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* impose en plus à l'employeur de prendre des mesures nécessaires pour assurer la protection d'un travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Salaire minimum

Au Québec, la *Loi sur les normes du travail* fixe les conditions minimales relativement à divers aspects d'un emploi, comme le salaire. Le taux général de salaire minimum au Québec est actuellement de 14,25 \$ par heure.

Heures normales de travail

Au Québec, la semaine normale de travail est de 40 heures et la rémunération des heures supplémentaires représente une majoration de 50 % par rapport au salaire horaire habituel du salarié, à l'exclusion des primes horaires.

Congés

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 trois ans à l'emploi de l'entreprise.

Préavis minimum de cessation d'emploi

En vertu du *Code civil du Québec*, l'employé et l'employeur sont tenus de donner un préavis raisonnable de cessation d'emploi lorsque la relation entre eux en est une à durée indéterminée. La *Loi sur les normes du travail* du Québec exige des employeurs un préavis de cessation d'emploi minimum allant d'une semaine (pour les employés qui justifient de trois à douze mois de service



continu) à huit semaines (pour les employés qui justifient dix ans ou plus de service continu). Les employés de plus haut niveau hiérarchique négocient souvent des compensations plus généreuses dans le cadre de la mise en place de leur contrat d'emploi.

Santé et sécurité du travail

Un des principes fondamentaux des lois en matière de santé et sécurité au 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 par l'entremise 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 accidents du travail qui établissent un régime d'indemnisation sans égard à la faute pour les blessures survenues dans le cadre du travail. Ces régimes couvrent les frais d'indemnisation et les 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 en fonction des risques) et de ses antécédents en matière d'accidents et de réclamations.

Protection de la vie privée

Les entreprises doivent nommer un responsable de la protection des renseignements personnels et mettent en œuvre une politique ainsi que des procédures relatives à la protection des renseignements personnels afin de satisfaire aux exigences prescrites notamment par la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (au fédéral), la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* (au Québec) et les lois similaires de certaines autres provinces qui protègent les renseignements relatifs aux employés d'une entreprise ou aux personnes postulant pour un emploi au sein d'une entreprise qui sont recueillis, utilisés ou communiqués par cette entreprise. Ces lois ont pour objet les renseignements personnels, soit les données qui sont propres à chaque individu et qui servent à des fins d'identification.



Le saviez-vous? Le 22 septembre 2021, la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* a été sanctionnée; elle va progressivement entrer en vigueur au cours des trois prochaines années. Cette loi réforme les obligations incombant aux organismes publics et aux entreprises du secteur privé en matière de protection des renseignements personnels. Il est important de prêter une attention toute particulière à cette nouvelle législation qui impose notamment de nouvelles obligations aux entreprises québécoises tout en augmentant significativement les pouvoirs de la Commission d'accès à l'information. Pour en savoir plus à ce sujet, visitez le [Centre de ressources | Réforme des lois québécoises sur la protection des renseignements personnels](#).

Syndicalisation

Le droit à l'association est protégé au Québec comme ailleurs au Canada. Le *Code du travail* (du Québec) trouve alors application. Le *Code du travail* détermine à la fois les exigences requises pour former un syndicat au Québec 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.

Contributions et charges sociales

Aucune loi au Canada n'oblige les employeurs à instaurer un régime de retraite pour leurs employés, sauf au Québec, où les employeurs qui ont plus de cinq employés doivent adhérer à un régime d'épargne-retraite volontaire et automatiquement y inscrire leurs employés. L'employeur n'est pas obligé d'y contribuer, mais doit offrir le programme aux employés. Il existe par



ailleurs deux principaux programmes gouvernementaux destinés à procurer des pensions de retraite et des prestations de retraite supplémentaires aux travailleurs, lesquels sont financés par des cotisations des employeurs et des employés prescrites par la loi. Il s'agit du Régime des pensions du Canada et son équivalent québécois, le Régime des rentes du Québec, ainsi que la pension canadienne de la sécurité de la vieillesse.

Au chapitre de l'assurance-emploi, même si certains employeurs peuvent choisir de mettre sur pied des régimes privés de prestations supplémentaires de chômage, la forme la plus commune de prestations est le système d'assurance-emploi obligatoire administré par le gouvernement fédéral. Les prestations sont versées à partir d'un fonds financé par les cotisations des employeurs et des employés.

Les autres chapitres de charges sociales auxquelles contribuent les employeurs au Canada sont le fonds des services de santé, les accidents du travail tels que précédemment mentionnés, les normes du travail et les assurances parentales.

À noter que les cotisations des employés aux régimes requérant leur contribution sont généralement prélevées à la source par l'employeur et versées par lui aux organismes gouvernementaux pertinents.

	Cotisations – régimes sociaux	
	Employeur	Employé
Pension (contribution maximale 2022)	3 776,10 \$	3 776,10 \$
Assurance-emploi (contribution maximale 2022)	Fédéral : 1 333,84 \$ Québec : 1 013,04 \$	Fédéral : 952,64 \$ Québec : 723,60 \$
Services de santé (la cotisation est un pourcentage de la masse salariale établi selon l'importance de la masse et l'activité économique)	Entre 1,65 % et 4,26 % ¹	Aucune

Réintégration – Loi sur les Normes du Travail

Contrairement à d'autres provinces du Canada, les employés au Québec ont accès à certains recours qui leur permettent d'être réintégrés dans leur poste après un congédiement dans certaines circonstances, et notamment si un employé cumulant deux 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 celui-ci d'un droit prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

La *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français* a été adoptée le 24 mai 2022 et sanctionnée le 1^{er} juin 2022. En plus d'effectuer une réforme majeure de la *Charte de la langue française* (communément appelée la « loi 101 »), cette loi modifie aussi la *Loi constitutionnelle de 1867*, la *Charte des droits et libertés de la personne* ou encore le *Code civil du Québec*.

La sanction de cette loi resserre les règles encadrant l'usage de la langue française au sein des organisations ayant des activités au Québec. Elle entraîne également des changements importants en ce qui a trait aux pratiques d'affaires et aux obligations des organisations dans de nombreux domaines, notamment dans le cadre du travail.

¹ À l'exclusion des employeurs dont plus de 50 % de la masse salariale totale se rapporte à des activités des secteurs primaire et manufacturier.



6. 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 administre ces lois.

Type de propriété intellectuelle	Durée de la protection
Droits d'auteur	Fin de l'année civile du décès de l'auteur + 50 ans (pour les œuvres). Cette durée sera allongée avant la fin de l'année 2022 à 70 ans après la fin de l'année civile du décès de l'auteur.
Marques de commerce	10 ans, renouvelable.
Brevets	20 ans de la date de la demande. Un ajustement des brevets pharmaceutiques (<i>Certificate of Supplementary Protection</i>) est en vigueur (maximum 2 ans). Un ajustement du terme des brevets en général est à venir selon les obligations du Canada en vertu du traité de libre-échange Canada–États-Unis–Mexique qui est entré en vigueur le 1 ^{er} juillet 2020. Le Canada a 4 ans et demi à compter de cette date pour s'y confirmer.
Dessins industriels	10 ans de la date de l'enregistrement ou, si postérieure, 15 ans de la date de la demande.

7. Immigration

Permis de travail

Les étrangers qui désirent travailler au Canada doivent demander et obtenir un permis de travail, ce qui comporte l'obligation de produire une offre d'emploi de la part de l'employeur éventuel établi au Canada. Le principe général veut que l'employeur qui souhaite faire entrer un travailleur au Canada doive d'abord obtenir d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) une évaluation de l'incidence potentielle sur le marché du travail qui lui soit favorable. L'avis doit confirmer l'authenticité de l'offre d'emploi et la vraisemblance de son impact économique neutre ou positif sur le marché du travail au Canada. Ceci dit, plusieurs circonstances permettent l'application d'une dispense de cette exigence.

Investisseur

En tant qu'investisseur ou employé-cadre ou titulaire d'un poste de superviseur ou dirigeant d'une entreprise qui est en train d'engager des capitaux importants pour la création ou le développement d'une entreprise au Québec, vous pouvez bénéficier d'un permis de travail dispensé du processus régulier grâce au nouvel Accord économique et commercial global (AECG) entre le Canada et l'Union européenne en matière de mobilité internationale.

Transfert intra-entreprise

Une fois votre filiale, succursale ou société affiliée incorporée au Québec, vous pourrez procéder au transfert temporaire de vos dirigeants ou gestionnaires ainsi que de certains employés ayant des connaissances spécialisées sur les produits ou services de



votre entreprise. Les employés qui viendront recevoir du perfectionnement professionnel peuvent également faire l'objet d'un transfert.

Entrepreneurs immigrants

Le Canada a créé un programme de visa pour démarrage d'entreprise qui cible les entrepreneurs immigrants qui possèdent les compétences et la capacité nécessaires pour mettre sur pied au Canada des entreprises novatrices en mesure de créer des emplois pour les Canadiens et de soutenir la concurrence sur le marché mondial.

Employés français au Québec

Un accord entre le Québec et la France conclu en 2008 prévoit une procédure commune de reconnaissance des qualifications professionnelles visant à faciliter et à accélérer l'obtention d'une aptitude légale d'exercer une profession ou un métier réglementé sur les deux territoires.

Les arrangements signés à ce jour couvrent 82 professions, métiers et fonctions, dont les ingénieurs et les infirmiers.

8. Le français au Québec

Le français est la langue principale de la majorité de la population québécoise. Le Québec est la seule province au Canada où le français est la langue officielle. La *Charte de la langue française* (connue sous le nom de « loi 101 »), fait du français la langue du gouvernement et de la loi, ainsi que la langue normale et quotidienne du travail, du commerce et des affaires, incluant à l'égard du nom commercial, l'affichage et la publicité et les outils de travail.

Le saviez-vous? La *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français* (projet de loi n° 96) a été adoptée le 24 mai 2022 et sanctionnée le 1^{er} juin 2022. En plus d'effectuer une réforme majeure de la *Charte de la langue française*, cette loi modifie aussi la *Loi constitutionnelle de 1867*, la *Charte des droits et libertés de la personne* ou encore le *Code civil du Québec*.

La sanction de cette loi resserre les règles encadrant l'usage de la langue française au sein des organisations ayant des activités au Québec. Elle entraîne également des changements importants en ce qui a trait aux pratiques d'affaires et aux obligations des organisations dans de nombreux domaines : travail, affichage public, marketing et publicité, contrats et sûretés pour n'en citer que quelques-uns.

Pour vous aider à y voir plus clair, l'équipe Fasken met à votre disposition plusieurs ressources dans un [centre de ressources | Réforme de la Charte de la langue française](#) expliquant les éléments clés de la réforme pour vous permettre de comprendre les changements à venir ainsi que leurs conséquences et les sanctions auxquelles vous vous exposez en cas de non-respect de vos obligations.

Contact



Éric Bédard

Associé-directeur, Région du Québec

+1 514 397-4314

ebedard@fasken.com

www.linkedin.com/in/ericbedardfasken

Bureau de Montréal

800, rue du Square-Victoria

Bureau 3500

Montréal (Québec) H4Z 1E9

Dix bureaux

Quatre continents

Un seul Fasken

> fasken.com



▼ Canada

Vancouver (Colombie-Britannique)

550 Burrard Street, Suite 2900
T +1 604 631 3131
vancouver@fasken.com

Calgary (Alberta)

350 7th Avenue SW, Suite 3400
T +1 403 261 5350
calgary@fasken.com

Ottawa (Ontario)

55, rue Metcalfe, bureau 1300
T +1 613 236 3882
ottawa@fasken.com

Québec (Québec)

365, Abraham-Martin,
bureau 600
T +1 418 640 2000
quebec@fasken.com

Surrey (Colombie-Britannique)

13401 - 108th Avenue, Suite 1800
T +1 604 631 3131
surrey@fasken.com

Toronto (Ontario)

333 Bay Street, Suite 2400
T +1 416 366 8381
toronto@fasken.com

Montréal (Québec)

800, rue du Square-Victoria,
bureau 3500
T +1 514 397 7400
montreal@fasken.com

▼ International

London, Royaume-Uni

6th Floor, 100 Liverpool Street
T +44 20 7917 8500
london@fasken.com

Johannesburg, Afrique du Sud

Inanda Greens, 54 Wierda Road
West Sandton 2196
T +27 11 586 6000
johannesburg@fasken.com

Beijing, Chine

Level 24, China World Office 2
No. 1 Jianguomenwai Avenue
T +8610 5929 7620
beijing@fasken.com

FASKEN

Avocats