

»»» INFOLETTRE N°1 «««



Ce nouveau bulletin pour vous faire partager, Chers Clients, Partenaires, Amis, Membres de nos réseaux, notre univers juridique et économique au Canada et plus particulièrement au Québec.

Le but est de vous garder proche de nous en vous proposant différents sujets d'actualité sur lesquels vous pourriez souhaiter des développements ou simplement une réflexion. C'est également le moment idéal pour vous communiquer notre agenda et de vous faire part de nos et peut-être vos futurs défis...



VOTRE ACTUALITÉ JURIDIQUE Droit corporatif

»»» Fédérale ou Provinciale : Quelle loi choisir pour l'incorporation de votre entreprise au Québec ?

Lorsqu'il est question d'incorporer une société, une option s'offre à vous. Examinons les critères déterminants d'un tel choix :

1. Les frais d'incorporation et d'immatriculation :

- Au Fédéral : En plus des frais de constitution auprès de Corporations Canada, vous devrez vous immatriculer au Registraire des entreprises du Québec (REQ).
Coût moyen : environ 500\$.
- Au Provincial : L'immatriculation est automatique auprès du REQ lors de la constitution. Vous ne paierez que les frais usuels de constitution. Coût moyen : 378\$.

2. Le siège social :

- Au Fédéral : il peut être situé n'importe où au Canada.
- Au Provincial : il doit obligatoirement se trouver au Québec, avec la possibilité d'établissements dans d'autres provinces.

3. Le Conseil d'administration :

- Au Fédéral : Au moins 25 % des administrateurs doivent être citoyens ou résidents permanents canadiens. Si votre société compte moins de quatre administrateurs, au moins l'un d'entre eux doit être résident canadien.

- Au Provincial : Aucune exigence de résidence, ce qui signifie que vous pourriez, par exemple, mettre en place un conseil d'administration entièrement composé de non-résidents.

4. Dénomination sociale :

- Au Fédéral : Vous pouvez choisir un nom en français, en anglais ou dans les deux langues. Cependant, si vous faites affaire au Québec, une version française est obligatoire, et vous devrez déposer un rapport NUANS pour vérifier la disponibilité de votre dénomination sociale.
- Au Provincial : La dénomination sociale doit obligatoirement être en français, et le dépôt d'un rapport NUANS n'est pas requis limitant les coûts.

5. Les actions :

- Au Fédéral : Les actions ne peuvent pas avoir de valeur nominale, et elles doivent être entièrement payées avant d'être émises.
- Au Provincial : Les actions peuvent avoir une valeur nominale, et leur émission peut se faire sans paiement immédiat.

6. Distribution des dividendes :

- Au Fédéral : Le test de solvabilité est plus strict avant de distribuer des dividendes.
- Au Provincial : Le test de solvabilité est plus simple.

Alors, quel régime choisir ?

Votre choix entre une incorporation sous le régime fédéral ou provincial dépendra de plusieurs facteurs : coûts, localisation de vos activités, et votre schéma gouvernance. Si vous envisagez de faire des affaires dans plusieurs provinces, le régime fédéral peut s'avérer plus avantageux. Toutefois, si vous souhaitez minimiser les coûts et garder votre siège au Québec, le régime provincial pourrait être la meilleure option.

En toute hypothèse, notre cabinet est là pour vous guider à travers ce processus complexe et vous offrir des conseils personnalisés.

Récentes et importantes modifications dans la législation sur l'immigration au Canada <<<

VOTRE ACTUALITÉ

JURIDIQUE

Immigration / Normes du travail

• **Restrictions sur les Travailleurs Étrangers Temporaires** : Le gouvernement canadien a annoncé de nouvelles mesures pour réduire le nombre de travailleurs étrangers temporaires. Les principales modifications sont les suivantes :

◦ **Suspension des demandes d'EIMT pour les postes à bas salaire** : Depuis le 3 septembre 2024, le traitement des demandes d'Évaluation d'Impact sur le Marché du Travail (EIMT) sera suspendu pour les postes rémunérés à moins de 27,47 \$/heure dans les régions économiques de Montréal et plus largement où le taux de chômage est égal ou supérieur à 6%. Cette suspension durera six mois.

◦ **Réduction de la durée des permis de travail** : Les permis de travail pour les postes à bas salaire seront désormais valables pour une durée maximale d'un an, au lieu de deux ans.

◦ **Limitation du nombre de travailleurs étrangers temporaires à bas salaire** : Les employeurs pourront désormais embaucher jusqu'à 10 % de leur effectif total en travailleurs étrangers temporaires pour des postes à bas salaire.

• **Changement pour les Visiteurs demandant un permis de Travail** :

◦ **Fin de la demande de permis de travail depuis le Canada** : À compter de maintenant, les visiteurs ne pourront plus demander un permis de travail depuis le Canada. Cette politique d'intérêt public, qui permettait aux visiteurs de présenter leur demande de permis de travail tout en étant au Canada, est maintenant abrogée.

Nous restons à votre disposition pour toute question ou pour vous aider à naviguer dans ces nouvelles réglementations. N'hésitez pas à nous contacter !



LE SAVIEZ-VOUS ?

>>> Le Français dans les entreprises implantées au Québec.

En raison de son histoire et de sa situation géographique, le Québec accorde une importance particulière à la langue française. Alors qu'au niveau fédéral, le bilinguisme est officiellement reconnu depuis 1969, la province érige le français comme langue officielle en 1974 sous le gouvernement de Robert Bourassa. Cette avancée linguistique a été renforcée par l'adoption de la Loi 101, ou Charte de la langue française, en 1977, consolidée par la Loi 96 en 2022. Celles-ci ont imposé de nouvelles obligations, tant patronales que commerciales et administratives, aux entreprises opérant au Québec.

Les employeurs doivent ainsi garantir que les employés puissent exercer leurs activités en français, en en faisant la langue du travail. Suivant cet impératif, ils doivent tant assurer une communication interne en français que s'abstenir de toute forme de discrimination liée à l'absence de maîtrise d'une autre langue.

Les entreprises sont par la suite tenues d'offrir aux consommateurs leurs biens ou services en français, l'érigeant comme la langue du commerce. Cette obligation concerne aussi bien l'information fournie au client que la publicité, l'affichage, le nom commercial et le produit en lui-même.

Les sociétés de plus de 50 salariés doivent enfin s'inscrire auprès de l'Office québécois de la langue française pour obtenir un certificat de francisation. L'obtention d'un tel certificat est soumise à un contrôle rigoureux de l'Administration et est conditionnée à un suivi triennal afin de garantir une permanence de la situation. En 2025, le seuil des salariés sera abaissé à 25.

Le respect de ces obligations est crucial puisque des organes de régulation tels que l'Office québécois de la langue française, doté de pouvoirs judiciaires, veillent à l'application des lois. Au surplus, de lourdes sanctions, qu'elles soient pénales, civiles ou administratives, peuvent être imposées en cas de non-conformité de l'entreprise.

À l'avenir, la protection provinciale de la langue française pourrait se généraliser. En effet, la Loi sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale, est vouée à entrer en vigueur par décret. Elle aura pour objectif la protection des droits linguistiques des consommateurs et des employés et tendra à s'appliquer aux entreprises fédérales dépassant un certain seuil d'employés avec possibilité de choix d'option avec la loi 101 au Québec.

L'équipe de BDG Avocats demeure à votre entière disposition pour toutes vos questions...

CE MOIS-CI AU CABINET

12 septembre 2024 : petit-déjeuner "Accueil des nouveaux membres" à la Chambre du Commerce et de l'Industrie Française à Montréal.

Du 24 au 26 septembre 2024 : rencontres à Paris entre Maître Frédéric Burot et les partenaires et clients du Cabinet basés en France.

24 octobre 2024 : Évènement en partenariat avec la Société SFITA (cabinet de gestion de patrimoine) sur le thème de l'implantation au Canada des nouveaux arrivants (aspects juridiques, fiscaux, financiers, immigration). Si vous souhaitez participer, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse matlan@bdglaw.com ou à nous joindre au numéro suivant : +1 (514) 935-8847