



Guide des législations en restauration



ASSOCIATION
RESTAURATION
QUÉBEC

Le **Guide des législations en restauration** est publié par :



Association Restauration Québec

6880, Louis-H.-La Fontaine
Montréal (Québec) H1M 2T2

Téléphone : 514 527-9801/sans frais : 1 800 463-4237

Télécopieur : 514 527-3066/sans frais : 1 866 877-7903

Courriel : info@restauration.org

Site Internet : www.restauration.org

Rédaction : Vincent Woerner
Analyste-rechercheur
Association Restauration Québec
Courriel : vwoerner@restauration.org

Révision : Dominique Tremblay
Martin Vézina
Sébastien Larosa

Dépôt légal :
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
2022
ISSN 1913-3618

Aussi disponible...



PRÉFACE

Madame,
Monsieur,

L'Association Restauration Québec (ARQ) est fière de vous présenter l'édition 2022 du Guide des législations en restauration. Ce guide a été conçu pour aider les restauratrices et restaurateurs à mieux comprendre les lois et règlements qui régissent notre industrie.

L'objectif de ce document est de résumer les principales lois et réglementations qui encadrent l'industrie de la restauration au Québec. Cette vulgarisation vous permettra de vous approprier rapidement le contenu de ces lois et de mieux comprendre leur portée.

La mise à jour de ce guide a été réalisée par le service des affaires publiques et gouvernementales de l'ARQ. Nous espérons que sa consultation vous sera des plus utiles.

Le président-directeur général de l'Association Restauration Québec,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Gauthier'.

AVIS

Ce guide n'est pas un recueil exhaustif de toutes les lois régissant le secteur de la restauration. Nous avons plutôt choisi d'en privilégier certaines, c'est-à-dire celles qui, sans contredit, suscitent le plus d'interrogations. Chacune des sections de ce document réfère donc à un texte législatif et à ses règlements.

En aucun cas les renseignements qu'il contient ne remplacent les textes de loi. Ils n'ont donc pas de valeur juridique. De plus, les liens hypertextes vers les différents sites Internet et documents publiés en ligne, qui sont intégrés à ce document sont ceux fonctionnels en date d'août 2022. Vous devriez donc vérifier auprès des autorités concernées que les informations sont encore à jour avant d'entreprendre des démarches.

N.B. Dans le but de ne pas alourdir le texte, le genre masculin a été privilégié.

Table des matières

SECTION 1 : LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL	7
1.1 Salaire (Loi art. 40)	7
1.2 Salariés au pourboire	8
1.3 Paiement du salaire.....	9
1.4 Retenues sur le salaire (Loi art. 49).....	11
1.5 Port d'un vêtement particulier (Loi art. 85).....	12
1.6 Retenues pour le repas et le gîte (Règlement sur les normes du travail, art. 6).....	13
1.7 Calcul de l'avantage imposable.....	14
1.8 Durée du travail.....	17
1.9 Présence au travail.....	19
1.10 Travail des enfants.....	20
1.11 Périodes de repos	21
1.12 Congés fériés	21
1.13 Vacances annuelles.....	24
1.14 Congés sociaux	27
1.15 Congé de maternité.....	31
1.16 Congé parental (Loi art. 81.10).....	33
1.17 Préavis de licenciement.....	35
1.18 Licenciement collectif.....	37
1.19 Harcèlement psychologique.....	38
1.20 Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER).....	38
1.21 Coordonnées	39

SECTION 2 : LE POURBOIRE ET LA FISCALITÉ	41
2.1 Employés visés	41
2.2 Établissements visés.....	41
2.3 Établissements non visés	42
2.4 Obligations des parties.....	43
2.5 Attribution des pourboires aux employés	43
2.6 Crédit d'impôt remboursable.....	46
2.7 Coordonnées	47
SECTION 3 : MESURES DE LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE	49
3.1 Établissements de restauration visés par les mesures	49
3.2 Coûts liés au MEV (physique).....	53
3.3 Coordonnées	53
SECTION 4 : LOI SUR LES PRODUITS ALIMENTAIRES	55
4.1 Coûts liés au permis	55
4.2 Achat d'un établissement (Loi art. 12).....	56
4.3 Dispositions générales (Loi art. 3 et 9).....	56
4.4 Conditions pour l'exploitation d'un permis	57
4.5 Adresses	63
SECTION 5 : LOI SUR LES PERMIS D'ALCOOL	65
5.2 Conditions générales d'obtention d'un permis d'alcool (Loi art. 35)	70
5.3 Demande de permis	72
5.4 Droits annuels	73
5.5 Exploitation temporaire d'un permis (Loi art. 79)	74
5.6 Diverses dispositions concernant des changements possibles	76
5.7 Conditions rattachées à un permis	77

5.8	Adresses	79
SECTION 6 : PUBLICITÉ RELATIVE AUX BOISSONS ALCOOLIQUES		81
6.1	Publicité sur les boissons alcooliques	81
6.2	Pratiques promotionnelles (Règlement art. 9, 10, 11 et 15)	81
6.3	Contrôle et sanctions	82
	Adresses	82
SECTION 7 : LOI SUR LES INFRACTIONS EN MATIÈRE DE BOISSONS ALCOOLIQUES.....		84
7.1	Prohibition (Loi art. 82.1)	84
7.2	Timbre de droit (Loi art. 84)	84
7.3	Les boissons alcooliques (Loi art. 84.1)	85
7.4	Étiquettes prohibées (Loi art. 87)	86
7.5	Mélange défendu (Loi art. 88).....	86
7.6	Mineurs (Loi art. 103.1 et 103.2)	86
7.7	Vente illégale (Loi art. 108 et 109)	87
7.8	Vente à crédit (Loi art. 120)	88
7.9	Adresses	89
SECTION 8 : LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....		91
8.1	Ouverture et fermeture (Loi art. 55).....	91
8.2	Cotisation	92
8.3	Mesures de sécurité (Loi art. 51)	93
8.4	Amiante (Règlement art. 69).....	93
8.5	Normes minimales de premiers secours et de premiers soins.....	94
8.6	Procédure à la suite d'un accident.....	96
8.7	Retrait préventif de la travailleuse enceinte (Loi art. 40 à 48)	97
8.8	Contestation d'une décision	98

8.9	Inspection (Loi art. 179 à 184).....	99
8.10	Comité de santé et de sécurité.....	99
8.11	Adresses.....	101
Section 9 : LOI SUR LE DROIT D’AUTEUR.....		104
9.1	Droit d'auteur.....	104
9.2	Violation du droit d'auteur.....	104
9.3	Perception du droit d'auteur.....	104
9.4	Fixation des droits.....	105
9.5	Tarifs.....	106
9.6	Vérification des livres.....	110
9.7	Adresses.....	111
SECTION 10 : DIVERS.....		113
10.1	Équité salariale.....	113
10.2	Communauté métropolitaine de Montréal.....	113
10.3	Éco Entreprises Québec (ÉEQ).....	114
10.4	Exploitation de services monétaires (guichets automatiques privés).....	114
10.5	Bureau de la sécurité privée (BSP).....	114
10.6	Coordonnées.....	115
BIBLIOGRAPHIE.....		117

SECTION 1

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

SECTION 1 : LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Les conditions de travail minimales des employés sont régies par la Loi sur les normes du travail, en vigueur depuis 1980, et leur respect est assuré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). La loi fixe les normes auxquelles les employés ont droit. Ces normes vous sont expliquées dans les pages qui suivent, avec l'article de la loi ou du règlement qui s'y rattache.

1.1 Salaire (Loi art. 40)

Le gouvernement fixe par règlement le taux du salaire minimum payable aux employés. Tout employé doit être rémunéré à un taux non inférieur à celui prévu par le règlement. Notons qu'il existe un taux pour les employés au pourboire, différent du taux payé aux employés qui ne reçoivent pas de pourboire. Chacune des heures travaillées par l'employé doit être au moins rémunérée au taux du salaire minimum correspondant.

Depuis le 1^{er} mai 2022, le salaire minimum est fixé à 14,25 \$ l'heure. Pour les employés au pourboire, il est à 11,40 \$ l'heure.

Salaire égal (Loi art. 41.1)

Depuis le 1^{er} janvier 1992, il est interdit aux employeurs de payer un salaire inférieur à un employé, parce que celui-ci travaille moins d'heures que ses collègues.

Note

Aucune prime pour le travail de nuit ou de soir n'est prévue dans la Loi sur les normes du travail. La loi n'oblige pas non plus l'employeur à accorder des augmentations de salaire.

1.2 Salariés au pourboire

Définition du salarié au pourboire (Règlement art.1)

Le salarié au pourboire est un salarié qui reçoit habituellement des pourboires et qui travaille :

- « dans un restaurant, sauf s'il s'agit d'un lieu où l'activité principale consiste à fournir des services de restauration à des clients qui commandent ou choisissent les produits à un comptoir de service et qui paient avant de manger;
- pour une entreprise qui vend, livre ou sert des repas pour consommation à l'extérieur;
- dans un local où des boissons alcooliques sont vendues pour consommation sur place;
- dans un établissement qui offre, contre rémunération, de l'hébergement à des touristes, y compris un établissement de camping. »

Pourboire (Loi art. 50)

Le pourboire versé directement ou indirectement par un client appartient en propre au salarié qui a rendu le service. Si l'employeur perçoit le pourboire, il le remet entièrement au salarié qui a rendu le service. Le mot pourboire comprend les frais de service ajoutés à la note du client, mais ne comprend pas les frais d'administration ajoutés à cette note. Depuis le 1^{er} mai 2003, il n'est plus permis à un employeur de conserver un pourcentage des pourboires payés par carte de crédit pour couvrir ses frais d'administration. Pour d'autres renseignements sur le pourboire et la fiscalité, veuillez vous référer à la section 2.

L'employeur ne peut pas imposer un partage des pourboires entre les salariés. De plus, il ne peut intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires. Une telle convention doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires. Toutefois, afin d'éviter une situation où un employé nierait avoir accepté de partager ses pourboires, il est recommandé à l'employeur de se protéger en conservant une copie de la convention signée par les employés et prouvant leur volonté de partager leurs pourboires. Enfin, soulignons qu'en vertu de la jurisprudence, rien n'indique que les « salariés qui ont droit aux pourboires » sont exclusivement ceux occupant la fonction de serveur ou de serveuse. Donc, rien n'empêche légalement un cuisinier, un chef, un plongeur ou tous autres employés de cuisine de recevoir du pourboire.

Un [modèle de convention de partage des pourboires](#) est disponible sur le site de la CNESST.

1.3 Paiement du salaire

Mode de paiement du salaire (Loi art. 42 et 44)

Les employés doivent être payés en espèces sous enveloppe scellée, par chèque ou par virement bancaire.

Le paiement doit être remis en mains propres sur les lieux du travail pendant un jour ouvrable, expédié par la poste ou envoyé par virement bancaire. Le salaire peut aussi être remis à un tiers sur demande écrite du salarié.

Moment du paiement (Loi art. 43 et 45)

Le salaire doit être payé à intervalles réguliers, qui ne peut dépasser 16 jours. Dans le cas d'un nouvel employé, l'employeur doit remettre une première paie dans le mois suivant son entrée en fonction. Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour férié et chômé, le salaire doit être versé le jour ouvrable précédent.

Note

C'est l'employeur qui décide s'il remet la paie chaque semaine ou toutes les deux semaines.

Bulletin de paie (Loi art. 46)

L'employeur doit remettre à l'employé, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant les mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire.

Ce bulletin de paie doit contenir les mentions suivantes :

- le nom de l'employeur;
- le nom et le prénom du travailleur;
- l'identification de l'emploi;
- la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- le nombre d'heures payées au taux du temps supplémentaire ou remplacées par un congé;
- la nature et le montant des primes, des indemnités, des allocations ou des commissions versées;
- le taux du salaire;
- le montant du salaire brut;
- le montant et la nature des déductions;
- le salaire net;
- les pourboires déclarés par l'employé et/ou attribués par l'employeur.

1.4 Retenues sur le salaire (Loi art. 49)

L'employeur ne peut effectuer de retenues sur le salaire, sauf s'il y est contraint par la loi, un règlement, une ordonnance du tribunal, une convention collective, un décret ou s'il est autorisé par un écrit de l'employé.

Il est donc illégal pour un restaurateur d'obliger un employé à rembourser, à même son salaire de base, des pertes telles que :

- les déficits de caisse;
- les paiements faits avec des cartes de crédit volées;
- les paiements faits avec des chèques sans provision;
- les pertes de vaisselle ou d'ustensiles;
- les factures impayées,
- etc.

Il est aussi illégal de percevoir ces remboursements à partir du pourboire de l'employé, puisque celui-ci est considéré la propriété de l'employé. Toute retenue sur le salaire doit être autorisée par un écrit de l'employé.

Tout employé qui, par consentement écrit, autorise à prélever ces montants de son salaire peut retirer ce consentement en tout temps.

1.5 Port d'un vêtement particulier (Loi art. 85)

Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier (une chemise blanche et un pantalon noir par exemple), il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum.

L'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier si cela a pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.

L'employeur ne peut non plus exiger d'un salarié qu'il paie pour un vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement peu importe sa rémunération. En outre, l'employeur ne peut exiger d'un salarié l'achat de vêtements ou d'accessoires dont il fait le commerce.

Dans tous les cas, l'article 49 de la loi prévoit que l'employeur ne peut faire de retenue sur le salaire sans le consentement écrit du salarié, sauf s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance, un décret ou une convention collective. Cependant, rien n'interdit à l'employeur d'exiger l'achat d'un uniforme par l'employé, avant de l'embaucher.

Salariés au pourboire

Dans le cas des salariés au pourboire, le salaire minimum auquel il est fait référence ici se calcule désormais sur le salaire augmenté des pourboires attribués ou déclarés.

Ainsi, un serveur qui gagne le salaire horaire de 11,40 \$ et déclare en moyenne 10,15 \$ de pourboire l'heure doit être considéré comme étant rémunéré au taux de 21,55 \$.

L'achat ou l'entretien d'un vêtement particulier ne doit jamais faire en sorte qu'il reçoive moins que le salaire minimum régulier (lequel est de 14,25 \$ l'heure depuis le 1^{er} mai 2022).

1.6 Retenues pour le repas et le gîte (Règlement sur les normes du travail, art. 6)

Un règlement adopté en vertu de la Loi sur les normes du travail prévoit des montants maximums qui peuvent être exigés par un employeur pour le repas et le gîte d'un employé.

Actuellement, les montants maximums prévus par le règlement sont de :

- 2,37 \$ par repas jusqu'à concurrence de 30,91 \$ par semaine;
- 29,72 \$ par semaine pour la chambre;
- 60,63 \$ par semaine pour la chambre et la pension.

Cependant, ce règlement s'applique uniquement aux cas où les conditions de travail obligerait le salarié à prendre son repas ou à loger à l'établissement de l'employeur.

Notes

Les montants qui précèdent n'incluent pas les taxes, celles-ci doivent être assumées par l'employé. La différence entre 2,37 \$ chargé à l'employé et le prix réel du repas constitue, au sens de la Loi sur les impôts, un avantage imposable conféré à l'employé.

Vous devez chaque année produire une déclaration contenant le montant de l'avantage ainsi conféré à chaque employé durant la dernière année.

Consultez la section qui suit pour connaître les méthodes de calcul fédérale et provinciale.

1.7 Calcul de l'avantage imposable

Agence du Revenu du Québec

Voici le calcul qu'il faut effectuer pour connaître l'avantage imposable de vos employés pour votre déclaration d'impôt provinciale.

Prenez sur votre menu le coût de la nourriture incluant les taxes (ce repas peut être le plat du jour, le repas des gens d'affaires, la table d'hôte, le buffet, le brunch, etc.) et soustrayez la somme payée par l'employé de ce montant. Le montant déclarable est celui de cette différence.

Le même calcul s'effectue pour les montants payés pour le logement, avec un prix maximal hebdomadaire de 53,47 \$ pour 2022.

Agence du revenu du Canada

Voici le calcul qu'il faut effectuer pour connaître l'avantage imposable de vos employés pour votre déclaration d'impôt fédérale.

Prix du repas	Exemple : 18,00 \$
- Prix chargé du repas	- 7,50 \$
<hr/>	<hr/>
Avantage imposable	10,50 \$
<hr/>	<hr/>

Notes

Selon la loi fédérale, un employé qui prend un repas sur les lieux du travail ne reçoit pas un avantage imposable si le prix qui lui est chargé pour ce repas est un prix raisonnable. Est raisonnable, tout prix qui couvre le coût des aliments, leur préparation et leur service.

Si vous estimez que le prix chargé à l'employé ne couvre pas ces coûts, ce repas devient donc un avantage imposable. Le montant de cet avantage imposable est la différence entre le prix réel du repas, et le prix effectivement chargé.

1.8 Durée du travail

La semaine normale de travail est fixée à 40 heures depuis le 1^{er} octobre 2000. La Loi sur les normes du travail ne prévoit pas de journée normale de travail. Le calcul des heures supplémentaires ne s'effectue donc pas sur la base d'une journée normale de travail, mais sur la base d'une semaine normale de travail.

Heures supplémentaires (Loi art. 53, 55 et 56)

Toute heure travaillée au-delà de la semaine normale de travail (40 heures) doit être payée avec une majoration de 50 % du salaire horaire habituel de l'employé.

Exemple :

Taux horaire habituel : 14,25 \$/l'heure

Taux horaire majoré pour les heures supplémentaires :

14,25 \$ + 7,12 \$ = 21,37 \$/l'heure

Pour une semaine de 43 heures :

- 40 heures à 14,25 \$ = 570,00 \$
- 3 heures à 21,37 \$ = 64,11 \$
- Salaire brut = 634,11 \$

Lorsqu'on calcule les heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés sont considérés comme des jours travaillés. On ne peut cependant compter deux fois un jour férié où l'employé aurait travaillé.

Étalement des heures

Depuis le 12 juin 2018, l'employé et l'employeur peuvent convenir par écrit, sans l'autorisation de la CNESST, d'un étalement des heures sur une période maximale de 4 semaines et pour un accord d'une durée ne dépassant pas 6 mois. La semaine de travail ne doit pas cependant dépasser de plus de 10 heures la semaine de travail normale de 40 heures. Le salarié ou l'employeur peut résilier cette entente en donnant un préavis d'au moins 2 semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu.

Exemple d'étalement des heures sur une période de 4 semaines :

Semaine 1	30 h	Calcul : 30 h + 35 h + 45 h + 50 h = 160 h/4 semaines = 40 h La moyenne des heures travaillées lors des quatre semaines équivaut à 40 h.
Semaine 2	35 h	
Semaine 3	45 h	
Semaine 4	50 h	

Refus de faire du temps supplémentaire (Loi art. 122 et 59.0.1)

L'employeur ne peut congédier l'employé qui refuse de faire du temps supplémentaire si ce dernier invoque des motifs liés à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, un employé peut refuser de travailler :

- plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles par période de 24 heures;
- plus de 14 heures par période de 24 heures (ou plus de 12 heures par période de 24 heures si les heures quotidiennes de travail du salarié sont variables ou effectuées de manière non continue);
- plus de 50 heures par semaine, sauf s'il y a autorisation d'étalement des heures.

Un employé peut aussi refuser de travailler lorsqu'il n'a pas été informé au moins 5 jours à l'avance qu'il serait requis de travailler.

1.9 Présence au travail

Temps d'attente (Loi art. 57)

L'employé est réputé au travail et, par conséquent, avoir droit à son salaire, lorsqu'il se trouve sur les lieux du travail, à la demande de son employeur, et attend qu'on lui donne du travail.

Indemnité de présence au travail (Loi art. 58)

L'employé qui se présente au lieu de travail, à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi, et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel.

L'employeur n'est pas obligé de payer l'indemnité de présence dans les cas suivants :

- lors d'un cas fortuit (événement extérieur, imprévisible et irrésistible), exemple : un incendie;
- lorsqu'un employé a un horaire à heures brisées et que sa présence est requise et prévue pour moins de trois heures;
- lorsque le travail est habituellement effectué à l'intérieur d'une période de trois heures.

Si l'employeur convoque une réunion durant, avant ou après le quart de travail, le temps que dure cette réunion doit être payé. Cependant, afin d'éviter de devoir payer l'indemnité de présence au travail, il est possible de ne payer que le temps de la réunion, si sa durée a été précisée à l'avance. Par exemple, si une réunion annoncée il y a une semaine dure 1 h 30, l'employeur ne devra payer que 1 h 30 à ses employés.

Périodes d'essai, d'apprentissage et de formation (Loi art. 57)

Une période d'essai, d'apprentissage ou de formation représente des heures de travail et doit être rémunérée au moins au salaire minimum.

1.10 Travail des enfants

Autorisation et horaire (Loi art. 84.3, 84.4 et 84.5)

Il est interdit à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant de moins de 14 ans sans avoir, au préalable, obtenu le consentement écrit du titulaire de l'autorité parentale de cet enfant ou du tuteur de celui-ci.

Il est interdit à un employeur de faire effectuer un travail, durant les heures de classe, par un enfant assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire (soit jusqu'au dernier jour du calendrier scolaire de l'année scolaire au cours de laquelle il atteint l'âge de 16 ans ou au terme de laquelle il obtient un diplôme décerné par le ministère de l'Éducation, selon la première éventualité).

Un employeur qui fait effectuer un travail par un enfant assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire doit faire en sorte que cet enfant puisse être à l'école durant les heures de classe.

Travail de nuit (Loi art. 84.6 et 84.7)

Il est interdit à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant, entre 23 h, un jour donné, et 6 h le lendemain, sauf s'il s'agit d'un enfant qui n'est plus assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire.

Un employeur qui fait effectuer un travail par un enfant doit faire en sorte que les heures de travail soient telles, compte tenu du lieu de résidence familiale de cet enfant, que celui-ci puisse être à cette résidence entre 23 h, un jour donné, et 6 h le lendemain, sauf s'il s'agit d'un mineur qui n'est plus assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire.

1.11 Périodes de repos

Repos hebdomadaire (Loi art. 78)

L'employé a droit à 32 heures consécutives de repos par semaine.

Pause-café/pause-cigarette

Il n'existe pas d'obligation pour l'employeur d'accorder une pause-café/pause-cigarette, mais s'il le fait, il doit la payer.

Repas (Loi art. 79)

Après cinq heures de travail consécutives, l'employeur doit accorder à l'employé un repos minimum de 30 minutes pour le repas. Cette période n'a pas à être payée, sauf si l'employé n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

Notez que l'article 171 du Règlement sur la santé et la sécurité du travail prescrit également une période de repos de 30 minutes après 5 heures de travail consécutives.

1.12 Congés fériés

Au Québec, il existe deux lois qui régissent les jours fériés :

- Loi sur les normes du travail;
- Loi sur la fête nationale.

Jours fériés (Loi art. 60 et Loi sur la fête nationale)

En vertu de ces lois, les jours suivants sont décrétés jours fériés :

- le 1^{er} janvier (jour de l'an);
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
- le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet (fête du Canada);
- le 24 juin ou, si cette date tombe un dimanche, le 25 juin (fête nationale);
- le 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail);
- le 2^e lundi d'octobre (Action de grâces);
- le 25 décembre (jour de Noël).

Note : les restaurants peuvent être ouverts sans restriction durant ces jours fériés.

Conditions pour avoir droit à une indemnité pour un jour férié (Loi art. 64 et 65)

Pour avoir droit à une indemnité pour un jour férié, l'employé doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour, sauf si l'employeur a autorisé son absence ou si celle-ci est due à une raison valable hors contrôle de l'employé, comme la maladie. Le jour ouvrable est celui où il est prévu qu'un salarié est effectivement appelé à travailler ou le jour où ce salarié travaille habituellement.

La seule condition pour avoir droit au congé du 24 juin, jour de la fête nationale, est d'être en emploi la date du jour férié. Cependant, la restauration et l'hôtellerie font partie des entreprises pouvant demander à leurs employés de travailler le 24 juin. Dans un tel cas, le travailleur a droit à son salaire habituel pour sa journée de travail et, selon le choix de son employeur :

- à l'indemnité pour jour férié;

ou

- à un congé compensatoire payé, qui doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié (ce jour ouvrable est celui où la personne travaille habituellement)

Si le jour férié tombe durant la période de congé annuel d'un employé, celui-ci a quand même droit à l'indemnité pour ce jour férié.

Indemnité pour un jour férié (Loi art. 62 et 63)

Pour chaque jour férié, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires, mais en incluant les pourboires. Il peut aussi choisir d'accorder une journée de congé compensatoire, au lieu de l'indemnité.

Si l'employé doit travailler un jour férié, l'employeur doit lui payer les heures travaillées durant cette journée et y ajouter :

- une indemnité de congé, telle que calculée ci-haut;

ou

- un congé compensatoire dans les trois semaines qui précèdent ou qui suivent le congé (Loi art. 63). L'indemnité afférente au congé compensatoire se calcule telle que décrite précédemment.

Exemple de calcul de l'indemnité pour un jour férié

Durant les quatre semaines complètes qui ont précédé le jour férié, l'employé a travaillé un total de 100 heures à 14,25 \$ l'heure, soit une rémunération totale de 1 425 \$. L'indemnité correspondant au jour férié sera donc égale à 1/20 de 1 425 \$, soit 71,25 \$.

Pour l'employé au pourboire, il faut effectuer le même calcul en tenant compte des pourboires déclarés ou attribués.

1.13 Vacances annuelles

Le droit aux vacances annuelles s'acquiert pendant une période de 12 mois consécutifs. Cette période appelée « année de référence » s'étend habituellement du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, sauf si une convention ou un décret fixe une autre date pour marquer le point de départ de cette période.

Durée des vacances annuelles (Loi art. 67 à 69)

La durée des vacances annuelles d'un employé dépend du nombre d'années de service continu accumulées chez le même employeur :

- moins d'un an de service continu à la fin de l'année de référence : un jour ouvrable par mois de service continu jusqu'à un maximum de deux semaines;
- d'un an à moins de trois ans de service continu à la fin de l'année de référence : deux semaines continues;
- trois ans et plus de service continu : trois semaines continues.

L'employé qui a droit à deux semaines de vacances payées peut prendre une troisième semaine de vacances, mais sans solde. Cette troisième semaine n'a pas à être consécutive aux deux premières.

Moment des vacances annuelles (Loi art. 70 à 73)

Les vacances annuelles doivent être prises dans l'année qui suit la fin de l'année de référence.

L'employeur a le pouvoir de décision sur la date des vacances annuelles de chacun de ses employés. Le seul droit reconnu à l'employé est celui de connaître cette date au moins quatre semaines à l'avance.

À la demande de l'employé, les vacances annuelles peuvent être fractionnées en deux périodes. Selon la jurisprudence de la Loi sur les normes du travail, un employeur ne peut refuser la demande d'un salarié de fractionner son congé annuel, si cela ne lui cause aucun inconvénient. L'employeur peut toutefois refuser s'il ferme son établissement pour une période égale ou supérieure à celle du congé annuel du salarié. L'employé devra donc prendre ses vacances durant la période de fermeture de l'établissement. Toutefois, l'une de ces périodes doit toutefois être d'une durée minimale de deux semaines continues. De plus, les vacances dont la durée est d'une semaine ou moins ne peuvent être fractionnées.

Il est interdit à l'employeur de verser uniquement une paie de vacances à l'employé et de l'obliger à travailler pendant ses vacances annuelles. Cependant, l'employé peut demander que sa troisième semaine de vacances soit remplacée par une indemnité si l'établissement ferme ses portes pour deux semaines, à l'occasion des vacances annuelles.

Vacances anticipées ou reportées

À la demande du salarié, un employeur peut permettre que le congé annuel soit pris, en tout ou en partie, pendant l'année de référence. En outre, si à la fin d'une année de référence le salarié est absent, l'employeur peut, à la demande de ce salarié, reporter à l'année suivante son congé annuel.

À défaut de reporter ce congé annuel, l'employeur doit dès lors verser l'indemnité afférente.

Paie de vacances (Loi art. 74 et 75)

Le montant de la paie de vacances d'un employé dépend du nombre d'années de service continu accumulées chez le même employeur :

- moins de trois ans de service continu à la fin de l'année de référence : la paie de vacances sera équivalente à 4 % du salaire brut;
- trois ans et plus de service continu à la fin de l'année de référence : la paie de vacances sera équivalente à 6 % du salaire brut.

Si l'employé s'est absenté durant l'année de référence pour une cause de maternité ou de paternité, de maladie ou d'accident, la paie de vacances sera calculée selon la moyenne hebdomadaire du salaire gagné durant l'année de référence. La paie de l'employé sera deux fois cette moyenne s'il a droit à deux semaines de vacances et de trois fois s'il a droit à trois semaines.

L'employeur doit verser la paie de vacances en un seul versement avant le début des vacances de l'employé ou selon les modalités normalement applicables pour le versement régulier de son salaire.

Note

Le salaire brut comprend les commissions, les bonis, les primes, les indemnités de congés payés (fériés, annuels et autres), les pourboires déclarés ou attribués, le temps supplémentaire, etc.

1.14 Congés sociaux

Absence pour cause de maladie ou d'accident (Loi art. 79.1 à 79.6)

Depuis le 1^{er} janvier 2019, après 3 mois de service continu, tout employé a droit à deux jours de congés payés, au cours d'une même année, pour cause de maladie, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel ou encore, pour agir à titre de proche-aidant. Ces 2 jours doivent être payés par l'employeur au salaire incluant les pourboires déclarés ou attribués et ne sont pas fractionnables en demi-journées, sauf à la discrétion de l'employeur.

Un salarié qui cumule trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 26 semaines par année pour cause de maladie, d'accident ou en tant que victime de violence conjugale ou violence à caractère sexuel (excluant les événements survenus au travail qui sont régis par la CNESST). Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci.

La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail est maintenue, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, le salarié doit être réintégré dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si son poste habituel n'existe plus ou si survient un licenciement ou une mise à pied, l'employeur doit reconnaître au salarié tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

Ce droit n'affecte pas la possibilité pour l'employeur de congédier, suspendre ou déplacer un salarié si les conséquences de la maladie ou de l'accident ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.

Autres causes d'absence

D'autres causes, telles qu'un préjudice corporel grave ou la mort de son conjoint ou de son enfant à la suite d'un acte criminel, la disparition d'un enfant mineur et le suicide de son conjoint ou de son enfant, donnent également droit à des congés sociaux.

Décès (Loi art. 80 et 80.1)

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'employé a droit à deux jours de congé payés et à trois autres jours non payés, si ces jours coïncident avec des jours où il aurait dû travailler, à l'occasion du décès ou des funérailles de :

- son conjoint;
- son père/sa mère;
- son frère/sa sœur;
- son enfant ou celui de son conjoint.

Un salarié peut aussi s'absenter une journée de travail, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles :

- d'un gendre/d'une bru;
- d'un de ses grands-parents;
- d'un de ses petits-enfants;
- du père/de la mère de son conjoint;
- d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

Mariage (Loi art. 81)

L'employé a droit à un jour de congé payé le jour de son mariage, s'il coïncide avec le jour où il aurait dû travailler.

L'employé a droit à un jour de congé non payé le jour du mariage :

- de l'un de ses enfants;
- de son père/de sa mère;
- d'un frère/d'une sœur;
- d'un enfant de son conjoint.

L'employé doit cependant aviser l'employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

Naissance ou adoption (Loi art. 81.1)

L'employé peut s'absenter du travail pendant cinq jours lors de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine, et les deux premiers jours sont rémunérés. Ce congé peut aussi être fractionné en journées si l'employé en fait la demande.

L'employé ne pourra cependant prendre ce congé si l'enfant est arrivé à la maison du père ou de la mère depuis plus de 15 jours ou, le cas échéant, si l'interruption de la grossesse remonte à cette date.

Obligations parentales ou familiales (Loi art. 79.7 et 79.8)

Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint. Il peut aussi s'absenter en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée, si l'employeur est d'accord. Dans tous les cas, l'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus rapidement possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant un maximum de 16 semaines par année lorsque sa présence est requise auprès de son enfant majeur, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident ou encore d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux. Cette absence peut durer jusqu'à 27 semaines dans le cas d'une maladie grave potentiellement mortelle ou jusqu'à 36 semaines pour un enfant mineur. L'employeur peut alors exiger un document justifiant l'absence.

Si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines (2 ans) après avoir débuté.

Si le travailleur est au service de son employeur depuis au moins 3 mois, les 2 premières journées pour lesquelles il s'absente pour des obligations familiales ou parentales doivent être payés.

1.15 Congé de maternité

Congé de maternité (Loi art. 81.3 à 81.5)

Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue. La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement.

Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

Interruption de grossesse (Loi art. 81.5.1 à 81.5.3)

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical.

Lorsque survient une interruption de grossesse, avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant l'événement.

Avis à l'employeur (Loi art. 81.6)

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue pour l'accouchement. L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

Certificat médical (Loi art. 81.8 et 81.9)

À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger, par écrit, de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir, par écrit, un avis motivé à cet effet.

La salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

1.16 Congé parental (Loi art. 81.10)

Les parents d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté ont droit à un congé parental sans salaire pouvant durer jusqu'à 65 semaines. Pour les naissances survenues avant le 1er janvier 2021, ce congé peut durer jusqu'à 52 semaines.

Ceci ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

Début du congé (Loi art. 81.11)

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

Avis à l'employeur (Loi art. 81.12)

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié auprès de son enfant est requise pour des raisons de santé.

Avis de réduction du congé (Loi art. 81.13)

Un salarié peut se présenter au travail avant la date prévue après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

Présomption de démission (Loi art. 81.14)

Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l’avis donné à son employeur est présumé d’avoir démissionné.

Fin du contrat de travail – Indemnité de départ (Loi art. 76)

En cas de démission, de congédiement ou de mise à pied définitive, l’employeur doit remettre à l’employé :

- la dernière paie régulière;
- l’indemnité de départ;
- l’avis de cessation d’emploi;
- la paie de vacances accumulée durant l’année de référence écoulée si l’employé n’a pas déjà pris ses vacances ainsi que celle accumulée durant l’année de référence en cours.

Réintégration du salarié (Loi art. 81.15.1)

À la fin d’un congé de maternité, de paternité ou parental, l’employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s’il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n’existe plus à son retour, l’employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s’il avait alors été au travail.

Maintien des avantages

La participation du salarié aux régimes d’assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l’absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l’employeur assume sa part habituelle.

1.17 Préavis de licenciement

Si l'employé a accumulé plus de trois mois de service continu chez le même employeur, ce dernier doit lui donner un préavis écrit avant :

- un congédiement;
- un licenciement pour des raisons économiques ou administratives;
- une mise à pied de plus de six mois.

Durée du préavis (Loi art. 82)

La durée du préavis varie selon la longueur du service continu de l'employé chez le même employeur :

- moins de 3 mois : aucun préavis;
- entre 3 mois et 1 an de service : 1 semaine de préavis;
- entre 1 et 5 ans de service : 2 semaines de préavis;
- entre 5 et 10 ans de service : 4 semaines de préavis;
- 10 ans ou plus de service : 8 semaines de préavis.

Forme de préavis donné par l'employeur (Loi art. 82-83)

L'employeur a le choix de donner le préavis en temps ou en argent.

- préavis en temps : l'employé doit travailler jusqu'à la date mentionnée dans le préavis. Si l'employé quitte l'emploi durant cette période, l'employeur n'est pas tenu de payer l'employé, car il vient ni plus ni moins de démissionner;
- préavis en argent : l'employeur exige alors le départ immédiat de l'employé. Il doit verser le salaire qui équivaut au préavis auquel l'employé a droit, pourboires déclarés inclus;
- dans le cas d'une mise à pied qui devait durer moins de 6 mois, mais qui a finalement dépasse ce délai, l'indemnité doit être versée au plus tard 6 mois après la date de la mise à pied. La même règle s'applique pour une mise à pied à durée indéterminée.

Exceptions à l'obligation de l'employeur à donner un préavis (Loi art. 82.1)

L'employeur est relevé de l'obligation de donner un préavis si :

- l'employé n'a pas accumulé trois mois de service continu;
- l'employé a été engagé pour un contrat à durée déterminée (contrat en vertu duquel l'employé est engagé pour une période fixe, à la fin de laquelle le contrat expire automatiquement, sans que l'employeur ne soit tenu de le renouveler);
- l'employé a été congédié à la suite d'une faute grave comme un vol, une fraude, un assaut ou l'accumulation de négligences;
- la mise à pied est due à un cas fortuit;
- l'employé a démissionné.

Congédiement sans cause juste et suffisante

Il est interdit à un employeur de congédier un salarié sans cause juste et suffisante si ce dernier justifie de deux ans ou plus de service continu. Il faut qu'une gradation des sanctions ait été appliquée à l'endroit de l'employé fautif (avertissements, suspensions, etc.) avant de pouvoir mettre fin à son emploi. En d'autres termes, les sanctions doivent être appliquées graduellement selon la gravité des comportements reprochés. Sauf en cas de problèmes majeurs, le congédiement devrait être imposé uniquement lorsque les autres solutions ont été épuisées, que l'employé a été avisé de ce qu'on lui reproche et qu'il a eu droit à un délai raisonnable pour corriger son comportement. Notons qu'il est également interdit de congédier ou de sanctionner un salarié pour le motif qu'il a exercé un droit qui lui est reconnu par une loi.

Préavis de démission par l'employé

Tel que mentionné dans l'encadré ci-dessous, l'article 2091 du Code civil établit que toute partie doit signifier à l'autre la fin du contrat, lorsque celui-ci est à durée indéterminée. De façon implicite, cet article signifie que l'employé doit fournir un préavis de démission à l'employeur, tout comme ce dernier doit fournir à l'employé un préavis de licenciement en vertu de la Loi sur les normes du travail.

Si un employeur congédie un employé à la suite d'un préavis de démission de celui-ci, il s'expose à voir cet employé réclamer l'équivalent en salaire de préavis qu'il a donné à l'employeur. Il est donc préférable pour un employeur de respecter un préavis de démission.

Recours

L'employé qui n'a pas droit au préavis de licenciement, tel qu'expliqué ci-haut, peut tenter d'en obtenir un en vertu de l'article 2091 du Code civil. Cet article stipule que lorsqu'une des parties d'un contrat à durée indéterminée désire mettre fin au contrat, elle doit en aviser l'autre partie.

En ce qui concerne les conditions dans lesquelles cet avis doit être donné par l'une ou l'autre des parties, il y est écrit que le délai « [...] doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail ».

1.18 Licenciement collectif

Un employeur qui procède à un licenciement collectif est soumis à diverses obligations.

Définition

Un licenciement collectif est une cessation d'emploi ou une mise à pied pour six mois ou plus qui touche au moins 10 salariés d'un même établissement pour une période de deux mois consécutifs.

Sont exclus de cette définition les salariés justifiant de moins de trois mois de service, ceux ayant commis une faute grave, de même que les salariés dont le contrat à durée déterminée prend fin. Les établissements dont les activités sont saisonnières ou intermittentes sont également soustraits à l'application des dispositions qui suivent.

Préavis au ministre

Avant de procéder à un licenciement collectif pour des raisons d'ordre technologique ou économique, il faut en aviser le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans des délais de :

- 8 semaines si le nombre de salariés licenciés est égal ou supérieur à 10 et inférieur à 100;
- 12 semaines si le nombre de salariés licenciés est égal ou supérieur à 100 et inférieur à 300.

Pour connaître les autres obligations découlant d'un licenciement collectif, communiquez avec la [CNESST](#).

1.19 Harcèlement psychologique

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'employeur a l'obligation d'adopter et de rendre disponible au sein de son entreprise une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. De plus, une personne s'estimant victime de harcèlement psychologique dispose maintenant de 2 ans pour porter plainte. On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes, qui sont hostiles ou non désirés, pouvant porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié. Un modèle de politique est disponible en ligne sur le site de la [CNESST](#). De plus, l'ARQ vous offre également sur son site Internet des outils pour favoriser l'adoption d'un climat de travail [sans harcèlement](#).

1.20 Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER)

Dans le but de rendre les régimes d'épargne-retraite collectifs accessibles à tous, le gouvernement du Québec a statué, en décembre 2013, que les entreprises comptant plus de cinq employés n'offrant aucun Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) ou compte d'épargne libre d'impôt (CELI) devront obligatoirement mettre en place un RVER afin que les employés puissent y cotiser. C'est la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) qui a été désignée pour gérer l'application de la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite.

Pour y avoir accès, les employés devront être âgés de 18 ans et plus et compter au moins un an de service continu au sens de la Loi sur les normes du travail. L'employeur devra choisir un administrateur pour son RVER et en informer ses employés. Il devra ensuite inscrire ses employés visés, prélever leurs cotisations et les transmettre à l'administrateur du RVER.

Les employeurs visés par la loi RVER doivent mettre en place un RVER au plus tard le 31 décembre d'une année s'ils comptaient à leur service :

- au moins 10 employés visés le 30 juin de cette même année;
- au moins 5 employés visés le 31 décembre de l'année précédente.

À la date déterminée par le gouvernement, l'employeur qui compte de 5 à 9 employés visés à son service le 31 décembre d'une année devra offrir un RVER au plus tard le 31 décembre de l'année suivante.

Quant à elles, les entreprises de moins de cinq employés ne seront pas visées, mais pourront offrir un RVER sur une base volontaire. De plus, les employeurs ne seront pas tenus de cotiser au RVER de leurs employés. Finalement, les employés pourront également renoncer à adhérer au régime, cesser ou suspendre leur participation en le demandant à leur employeur.

Pour tous les détails sur le RVER, consultez le site de [Retraite Québec](#).

1.21 Coordonnées

Pour toute information relative aux normes du travail, vous pouvez joindre la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail sans frais, au **1 844 838-0808** ou vous pouvez vous référer à [son site Internet](#).

SECTION 2

DISPOSITIONS CONCERNANT LES POURBOIRES

SECTION 2 : LE POURBOIRE ET LA FISCALITÉ

Le 19 décembre 1997, le gouvernement du Québec a adopté le projet de loi 161 qui a modifié, entre autres, la Loi sur les impôts en ce qui concerne les travailleurs au pourboire. Les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 1998. En résumé, elles obligent tous les employés qui reçoivent des pourboires à les déclarer dans leur TOTALITÉ à leur employeur, et ce, à chaque période de paie. Dans le cas des pourboires dits « contrôlés » (frais de service ajoutés automatiquement à la facture du client), la responsabilité de déclaration revient à l'employeur.

Pour les renseignements sur les pourboires à l'égard de la Loi sur les normes du travail, veuillez vous référer à la page 11 de la section précédente.

2.1 Employés visés

Il s'agit de tous les employés œuvrant dans les établissements visés (voir plus loin) du secteur de la restauration et de l'hôtellerie qui reçoivent, directement ou indirectement, des pourboires (p. ex. : les serveurs, les préposés au bar, les hôtes, les bagagistes, les livreurs, les préposés au vestiaire, les maîtres d'hôtel, les portiers, les commis-débarrasseurs, etc.).

2.2 Établissements visés

Les établissements visés sont :

- un établissement spécialement aménagé pour offrir habituellement, moyennant rémunération, des repas et/ou des boissons alcooliques à consommer sur place (p. ex. : les hôtels, les motels, les auberges, les restaurants, les restaurants de terrains de camping, les restaurants de clubs sportifs, arénas, centres de conditionnement physique, etc.) ou les érablières offrant de la nourriture à consommer sur place;
- un établissement où sont servies, moyennant rémunération, des boissons alcooliques à consommer sur place (p. ex : les bars, bars/restaurants, bars de clubs sportifs);

- un train ou un navire opéré dans le cadre d'une entreprise exploitée en totalité ou en quasi-totalité (90 %) au Québec et dans lequel de la nourriture ou des boissons sont servies (p. ex. : un bateau-mouche);
- un établissement situé au Québec où, dans le cadre de l'exploitation d'une entreprise, sont offertes, moyennant rémunération, de la nourriture ou des boissons à consommer ailleurs que sur place (p. ex. : les services de traiteur).

Pourboires vs frais de service

Selon l'Agence du revenu du Québec et l'Agence du revenu du Canada, les pourboires donnés librement aux employés ne sont pas assujettis aux taxes (TPS et TVQ).

Toutefois, les pourboires ajoutés à l'addition à titre de frais de service, qu'ils soient obligatoires ou suggérés, sont taxables.

2.3 Établissements non visés

Les mesures en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1998 excluent certains établissements :

- un établissement où l'activité est communément appelée « service rapide » et où les employés ne reçoivent habituellement pas de pourboires de la majorité de la clientèle;
- un établissement situé au Québec, où l'on offre principalement le logement ou la nourriture, ou les deux, moyennant rémunération à la semaine, au mois ou à l'année (p. ex. : les maisons de chambres, les résidences de personnes âgées, etc.);
- un établissement où l'activité qui consiste à offrir de la nourriture et des boissons est exercée par un établissement d'enseignement, un établissement d'hébergement pour personnes nécessiteuses ou violentées ou un autre établissement semblable;
- un établissement où l'activité, qui consiste à offrir de la nourriture et des boissons, est exercée par un organisme de bienfaisance ou un organisme semblable et qu'elle n'est pas exercée sur une base régulière;
- une cafétéria.

2.4 Obligations des parties

- L'employé au pourboire doit déclarer l'ensemble de ses pourboires à son employeur.
- La déclaration des pourboires doit être faite par écrit et signée par l'employé. Cette déclaration doit se faire à l'aide du formulaire [Registre et déclaration des pourboires \(TP-1019.4\)](#) ou d'un document équivalent. Pour se le procurer, il suffit de communiquer avec l'un ou l'autre des bureaux de Revenu Québec. Toutefois, l'employé pourrait aussi faire sa déclaration de façon électronique directement dans un logiciel de gestion, à condition qu'il ait donné son consentement pour procéder ainsi et qu'il ait un code personnel lui permettant de se connecter à ce logiciel.
- La période de déclaration ne peut dépasser deux semaines.
- L'employeur effectue les retenues à la source usuelles calculées sur l'ensemble de la rémunération de l'employé (salaire + pourboires). Il fera ce prélèvement sur le salaire de l'employé dans l'ordre suivant : assurance-emploi, impôt fédéral, Régime des rentes du Québec, Régime québécois d'assurance parentale, cotisations syndicales et impôt provincial. Si le salaire s'avérait insuffisant pour financer l'ensemble des retenues à la source, les sommes manquantes (p. ex. : impôt provincial) devront être remboursées par l'employé lorsqu'il fera sa déclaration annuelle de revenus.
- L'employeur acquitte ses contributions en tenant compte de l'ensemble de la rémunération de l'employé (salaire + pourboires) et comptabilise de façon distincte, dans le registre de paie, l'ensemble des transactions relatives aux pourboires.
- L'employeur fait de même sur le bulletin de paie de l'employé.

2.5 Attribution des pourboires aux employés

Afin de s'assurer que les employés déclarent leurs pourboires, un mécanisme d'attribution au taux de 8 % est applicable sur les ventes individuelles de chaque employé et non sur l'ensemble de ceux qui effectuent le service. Toutefois, Revenu Québec acceptera toute méthode de redistribution des ventes qu'il jugera raisonnable dans les circonstances (p. ex. : travail en équipe approuvé par un contrat de travail).

Notes

Rappelons que le taux d'attribution ne correspond nullement au montant que doit déclarer l'employé à son employeur. L'employé est toujours tenu de déclarer la TOTALITÉ de ses pourboires.

ATTENTION : Un mythe voulant que les employés n'aient que 8 % de leur pourboire total à déclarer est solidement ancré dans l'industrie. Or, cela est complètement faux. Les pourboires doivent être déclarés dans leur entièreté.

Fonctionnement

Retenues à la source provinciales

L'employeur attribue à l'employé au pourboire visé qui lui déclare un montant inférieur à 8 % de ses ventes, la différence entre le montant qui correspond à ce pourcentage et le montant que l'employé lui aurait déclaré.

Par exemple, si l'employé déclare des pourboires égaux à 6 % de ses ventes, l'employeur sera tenu de lui attribuer 2 % pour déterminer les revenus de pourboires de son employé. Veuillez noter que l'employeur n'a pas à payer cette retenue, il s'agit simplement du calcul servant à déterminer le montant qui sera imposable pour l'employé.

Au moment d'effectuer les retenues à la source provinciales, l'employeur tiendra compte du total des revenus de l'employé, soit :

▪ le salaire :	Exemple :	150 \$
▪ les pourboires déclarés :		9 \$ (représentent 6 %)
▪ les pourboires attribués :		<u>3 \$</u> (représentent 2 %)
		162 \$ (salaire total)

Retenues à la source fédérales

Cependant, les retenues à la source fédérales (impôt fédéral et assurance-emploi) ne s'appliquent pas sur les pourboires attribués. L'employeur tiendra compte des revenus déclarés par l'employé, soit :

▪ le salaire :	Exemple :	150 \$
▪ les pourboires déclarés :		<u>9 \$</u> (représentent 6 %)
		159 \$ (salaire total)

Employés visés par l'attribution

Il s'agit de tous les employés à qui l'employeur peut attribuer des ventes sujettes à pourboire (généralement les serveurs ou les préposés aux boissons alcooliques).

Employés non visés par l'attribution

Ce ne sont pas tous les employés qui sont touchés par l'attribution. Cependant, tous doivent déclarer à l'employeur l'ensemble des pourboires reçus, directement ou indirectement. Voici les employés qui ne sont pas visés par l'attribution :

- les employés à qui l'employeur ne peut, compte tenu des tâches effectuées, attribuer des ventes sujettes à pourboire (p. ex. : les préposés au vestiaire, les hôtes, les commis-débarrasseurs, etc.);
- les livreurs;
- l'employé qui détient à la fin de la période de paye, plus de 40 % des actions avec droit de vote de la société et l'employé qui est le conjoint d'une telle personne lorsque l'employeur est une société;
- l'employé qui est le conjoint de l'employeur qui est un particulier;
- l'employé dont la quasi-totalité (90 %) des pourboires est contrôlée par l'employeur (frais de service ajoutés automatiquement à la facture du client).

Réduction du taux d'attribution

Une réduction du taux d'attribution applicable dans un établissement peut être consentie si les pourboires reçus sont habituellement inférieurs à 8 % des ventes sujettes à pourboire de l'établissement.

Pour faire une demande de réduction du taux d'attribution, l'employeur ou la majorité de ses employés doivent communiquer avec Revenu Québec pour obtenir le formulaire « [Demande de réduction du taux d'attribution \(TP-42.15\)](#) ».

2.6 Crédit d'impôt remboursable

Pour compenser les coûts relatifs à l'implantation des nouvelles mesures sur les pourboires, le gouvernement accorde aux employeurs, un crédit d'impôt remboursable.

Les charges fiscales remboursées ne comprennent que la partie des cotisations payables qui est attribuable aux pourboires déclarés à l'employeur par l'employé ou attribués à celui-ci (formulaires [CO-1029.8.33.13](#) pour les sociétés et [TP-1029.8.33.13](#) pour les particuliers). Soulignons que le gouvernement a réduit à 75 % les charges sociales remboursées depuis 2004.

Charges fiscales admissibles

- Cotisation au Régime des rentes du Québec (RRQ);
- Cotisation au Fonds des services de santé (FSS);
- Cotisation à l'assurance-emploi (AE);
- Cotisation au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP);
- Cotisation de l'employeur relative aux normes du travail;
- Cotisation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
- Indemnités afférentes aux vacances annuelles payées et charges fiscales sur ces indemnités;
- Indemnités pour les jours fériés et congés familiaux (depuis mars 2006).

Charges fiscales non admissibles

- Indemnités versées à titre de préavis de licenciement;
- Indemnités pour retrait préventif;
- Dépenses engagées à l'égard de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.

Le crédit d'impôt est remboursable. Il peut être porté en diminution des acomptes provisionnels devant être versés par un employeur relativement à l'impôt sur le revenu et, le cas échéant, à la taxe sur le capital.

2.7 Coordonnées

REVENU QUÉBEC

Montréal : 514 873-4692
Québec : 418 659-4692
Autres régions : 1 888 567-4692

SITE INTERNET

www.revenuquebec.ca

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST)

Partout au Québec : 1 844 838-0808

SITE INTERNET

www.cnesst.gouv.qc.ca

SECTION 3

MESURES DE LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE

SECTION 3 : MESURES DE LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE

Afin de contrer l'évasion fiscale dans l'industrie de la restauration, le gouvernement du Québec a mis en place des mesures depuis le 1^{er} septembre 2010.

En effet, depuis le 1^{er} septembre 2010, **TOUS les restaurateurs doivent obligatoirement remettre une facture à leurs clients et en conserver une copie sur support électronique ou papier**. De plus, si vous êtes un restaurateur inscrit au fichier de la TVQ, vous devez produire les additions en utilisant le module d'enregistrement des ventes (MEV), approuvé par Revenu Québec, et ce, depuis le 1^{er} novembre 2011. Depuis le 1^{er} février 2016, tous les bars et restos-bars sont également assujettis à ces mêmes obligations.

Le module d'enregistrement des ventes est un micro-ordinateur que vous devez brancher à votre caisse enregistreuse ou à votre système point de vente (POS) et qui est relié à une imprimante thermique. **Toutes vos caisses ainsi que vos POS doivent être reliés à un MEV.**

Veuillez noter que le MEV sera prochainement remplacé par le MEV-WEB. Ce nouveau système vous permettra de remettre numériquement les factures à vos clients. De plus, vous n'aurez plus besoin d'acquérir un terminal MEV, puisque seule une connexion Internet sera nécessaire.

3.1 Établissements de restauration visés par les mesures

En général, les mesures s'appliquent à tous les établissements de restauration (bars inclus) qui entrent dans l'une de ces catégories :

- lieu aménagé pour vendre habituellement des repas (boissons incluses dans la définition de repas) à consommer sur place;
- lieu où sont offerts en vente des repas à consommer ailleurs que sur place;
- lieu où un traiteur exploite son entreprise. Les mesures s'appliquent également à toute entreprise qui offre un service de traiteur même si ce n'est pas son activité principale.

Cependant, un établissement de restauration qui présente une ou plusieurs des caractéristiques suivantes n'est pas visé par les mesures :

- les ventes des repas y sont exclusivement (90 % ou plus) des ventes exonérées (p. ex. : une cafétéria d'école primaire, la fourniture de repas aux aînés par un organisme de bienfaisance, etc.);
- il est réservé exclusivement (90 % ou plus) au personnel d'une entreprise (p. ex. : la cafétéria d'une compagnie);
- il est situé dans un véhicule pouvant se déplacer (p. ex. : cantines mobiles, avions, bateaux et trains);
- les repas y sont vendus pour être consommés exclusivement (90 % ou plus) dans les gradins, les estrades ou dans l'emplacement réservé aux spectateurs d'un cinéma, un amphithéâtre, d'une piste de course, d'un aréna, d'un stade, d'un centre sportif ou d'un autre lieu semblable **sauf dans le cas** d'un cinéma, d'un théâtre ou d'un autre lieu semblable, lorsque les ventes effectuées dans ce lieu concernent principalement (à plus de 50 %) la vente de repas et de biens ou de services dont une partie de la vente est relative à la vente d'un repas, ou autorise le client à recevoir un repas ou un rabais sur la valeur de la vente d'un repas;
- une boucherie, une boulangerie, une pâtisserie, une poissonnerie, une épicerie ou une autre entreprise semblable, où les repas sont vendus pour être consommés ailleurs que sur place;
- il est intégré au lieu d'exploitation d'une autre entreprise de l'exploitant, à condition qu'il soit aménagé pour permettre à moins de 20 personnes de consommer simultanément sur place des repas (p. ex. : un petit restaurant dans les hôtels, les magasins, les épiceries fines, les pâtisseries, les boulangeries, les boucheries et les poissonneries).

Information requise sur les factures

La facture doit être remise au client sans délai et comprendre les informations suivantes :

- le nom et l'adresse de l'établissement de restauration;
- la date de production de la facture;
- le numéro identificateur propre à chaque facture;
- la description suffisamment détaillée de chaque aliment et boisson vendu (p. ex. : soupe aux légumes, café, buffet, buffet de salades, menu du jour n° 1, etc.);
- le prix payé ou payable pour chaque aliment et boisson vendu (s'ils sont offerts gratuitement, une indication doit apparaître à cet effet);
- le total de la facture.

De plus, si votre établissement est inscrit au fichier de la TVQ, les renseignements suivants doivent aussi apparaître :

- le numéro de TPS;
- le numéro de TVQ;
- le sous-total avant taxes;
- le total de chacune des taxes;
- le montant total de la facture, taxes incluses.

Lorsque la facture est produite avec le MEV, elle comprend également un pied de page incluant notamment une signature numérique sous forme de code à barres.

Si le client mange dans le cadre d'un forfait, une facture détaillée doit quand même lui être remise, affichant, ou non, le prix de chaque aliment ou boisson ainsi que le montant total de la facture (la facture peut donc indiquer 0,00 \$). Si des aliments ou boissons étaient consommés « hors forfait », leur prix devrait être indiqué et le total affiché en conséquence.

Si des termes génériques sont utilisés pour décrire les aliments et boissons (menu du jour n° 1, table d'hôte n° 2, etc.), vous devrez conserver une copie de vos menus ou maintenir un registre relatif à la composition de tous vos menus et indiquer les prix et dates où ceux-ci étaient en vigueur.

Obligations supplémentaires dans le cas d'un bar

Si vous exploitez un bar, vous devez également remettre une facture à l'égard des fournitures suivantes :

- la vente d'un droit d'entrée dans l'établissement (ou à l'entrée ou à proximité de celui-ci), que cette vente comprenne ou non la fourniture d'une boisson (p. ex. : droit d'entrée, billet de spectacle, etc.);
- la vente d'un autre bien ou service offert habituellement dans cet établissement (ou à l'entrée ou à proximité de celui-ci) et destiné principalement (à plus de 50 %) aux clients de cet établissement (p. ex. : vestiaire).

De plus, vous devez déclarer des renseignements relatifs à tout contrat conclu avec une personne qui effectue habituellement la fourniture d'un bien ou d'un service dans votre bar (ou à l'entrée ou à proximité de celui-ci), moyennant contrepartie. Il en va de même si une personne qui vous est liée conclut un tel contrat.

Finalement, les « shooter girls » ont aussi l'obligation de fournir une facture pour les boissons servies. Comme il est interdit d'imprimer des factures à l'avance, il est possible de fonctionner avec un système de coupons achetés préalablement au bar, que le client remettra à la « shooter girl » pour chaque achat, ou avec une autre méthode permettant de remettre la facture au moment d'exiger le paiement.

Dispense dans le cas d'une facture pour un événement de groupe

L'exploitant d'un établissement de restauration qui fournit des repas à l'occasion d'un événement de groupe tenu en vertu d'une convention écrite avec un client peut être dispensé de l'obligation de remettre une facture originale produite à l'aide d'un module d'enregistrement des ventes (MEV) et portant la mention « Événement de groupe ». C'est le cas lorsque cet exploitant transmet au client, par courriel ou par télécopieur, une copie numérisée de la facture originale accompagnée d'une demande de paiement.

L'exploitant d'un bar ainsi qu'une personne qui effectuent habituellement la fourniture d'un bien ou d'un service dans ce bar (ou à l'entrée ou à proximité de celui-ci) peuvent également être dispensés de remettre une telle facture dans le cadre d'un tel événement de groupe.

Toutefois, l'exploitant d'un établissement visé par cette dispense doit conserver la facture originale produite à l'aide d'un MEV, une copie de la demande de paiement et de la convention écrite ainsi qu'une preuve attestant que la facture a bel et bien été transmise.

3.2 Coûts liés au MEV (physique)

Le coût du MEV (physique) et de son installation se situent autour de 1 000 \$ par appareil. Si vous devez modifier vos équipements ou en acheter de nouveaux pour qu'ils soient compatibles avec le MEV, il faut additionner ces coûts. Veuillez noter que les frais relatifs au futur MEV Web sont encore inconnus.

Pour plus de détails sur cette mesure de Revenu Québec, visitez leur site Internet au <http://www.revenuquebec.ca/resto>. Vous y trouverez de nombreux renseignements tels :

- la liste à jour des systèmes points de vente, des caisses enregistreuses et des imprimantes attestés;
- les renseignements devant obligatoirement apparaître sur les factures à remettre aux clients;
- le bulletin Renseignements concernant la facturation obligatoire – Bars et restaurants;
- un guide d'installation du MEV;
- un guide d'utilisation du MEV;
- plusieurs bulletins d'information portant sur les événements de groupe, les forfaits, etc.

3.3 Coordonnées

REVENU QUÉBEC

Montréal : 514 873-4692

Québec : 418 659-4692

Autres régions : 1 800 567-4692

SITE INTERNET

www.revenuquebec.ca

SECTION 4

LOI SUR LES PRODUITS ALIMENTAIRES

SECTION 4 : LOI SUR LES PRODUITS ALIMENTAIRES

4.1 Coûts liés au permis

Ouverture du dossier : **129 \$** (toutes taxes comprises) (ne s'applique pas dans le cas des renouvellements).

Et l'un des permis suivants :

Coûts des permis d'exploitation de l'activité de restaurateur (2022-2023)	
Préparation générale avec buffet	509 \$
Préparation générale sans buffet	331 \$
Événements spéciaux	
Première journée :	36 \$
Chaque jour additionnel :	9 \$
Droits prévus par unité de maintien chaud ou froid dont le nombre excède 5 unités	13 \$
Sans but lucratif	36 \$
Maintenir chaud ou froid avec buffet	509 \$
Maintenir chaud ou froid sans buffet	254 \$

Coûts des permis de vente au détail et de services moyennant rémunération (2022-2023)	
Préparation générale	331 \$
Maintenir chaud ou froid	254 \$
Événements spéciaux	
Première journée :	36 \$
Chaque jour additionnel :	9 \$
Droits prévus par unité de maintien chaud ou froid dont le nombre excède 5 unités	13 \$
Sans but lucratif	36 \$

On entend par « unité » ou « unité de maintien chaud ou froid » : un appareil, un contenant ou toute autre installation qui est conçu pour maintenir chaud ou froid un aliment offert en libre-service aux consommateurs.

Un permis de préparation d'aliments est valide pour une période de 12 mois. Toute demande de renouvellement de permis doit être produite au moins 60 jours avant la date d'expiration du permis.

Notes

Veillez noter que des modifications à la loi ont été adoptées en 2021 et une refonte du régime des permis entrera en vigueur sous peu. Par exemple, les nouveaux permis auront désormais une durée de validité de 36 mois, réduisant ainsi le fardeau administratif des titulaires.

Le restaurateur doit afficher le permis délivré par le MAPAQ dans son établissement, à un endroit où il peut être facilement vu du public.

4.2 Achat d'un établissement (Loi art. 12)

Lorsque vous achetez un établissement existant, vous devez présenter au MAPAQ une demande de permis en tout point identique à une demande faite lors de l'ouverture d'un établissement.

4.3 Dispositions générales (Loi art. 3 et 9)

Nul ne peut, sans être titulaire d'un permis en vigueur, exploiter un lieu ou un véhicule où se fait la préparation d'aliments en vue de leur vente au détail ou de la fourniture de services, moyennant rémunération, relatifs à des aliments destinés à la consommation.

Nul ne peut préparer, détenir en vue de la vente ou de la fourniture de services moyennant rémunération, mettre en vente ou en dépôt, vendre, donner à des fins promotionnelles, transporter, faire transporter ou accepter pour transport, tout produit destiné à la consommation humaine qui est impropre à cette consommation, qui est altéré de manière à le rendre impropre à cette consommation, dont l'innocuité n'est pas assurée pour cette consommation ou qui n'est pas conforme aux exigences de la loi et des règlements.

L'exploitant d'un lieu ou d'un véhicule où l'on prépare, conditionne, transforme, emballe, entrepose, donne à des fins promotionnelles, met en vente ou vend des produits ou détient des produits en vue de la vente ou de la fourniture de services, moyennant rémunération, ou du don à des fins promotionnelles ainsi que d'un lieu où l'on effectue de l'abattage, doit maintenir les locaux et le matériel propres.

Cet exploitant doit empêcher que l'aménagement des installations, l'exécution des opérations de préparation, de conditionnement ou de transformation des produits, leur entreposage ou l'exécution de toute autre opération ou l'utilisation du matériel soient susceptibles d'affecter la salubrité des produits ou les conditions sanitaires de l'exploitation.

4.4 Conditions pour l'exploitation d'un permis

Il y a actuellement une réglementation abondante relativement aux normes d'hygiène et de salubrité à respecter dans le cadre de l'exploitation d'un restaurant.

Dans l'ensemble du Québec, l'inspection des aliments et de la salubrité des établissements faisant la préparation ou la vente d'aliments est sous la juridiction du MAPAQ, sauf dans le cas de la Ville de Montréal.

Nous vous présentons ici quelques-uns des éléments de réglementation que tout restaurateur se doit de respecter en vertu de la Loi sur les produits alimentaires et du Règlement sur les aliments.

Formation obligatoire en hygiène et salubrité alimentaires (Règlement art. 1.3 et 2.2)

Toute personne désirant ouvrir un restaurant doit nommer un responsable du contrôle de l'hygiène et de la salubrité, titulaire d'une attestation de gestionnaire d'établissement alimentaire. Elle doit fournir le nom du responsable et le numéro de son attestation lors de sa demande de permis.

L'exploitant doit respecter l'une des obligations suivantes :

- s'assurer de la présence dans le restaurant ou le véhicule durant les heures où il exerce ses activités, de la personne chargée du contrôle de l'hygiène ou d'au moins un membre de son personnel ayant suivi avec succès une formation de manipulateur ou de gestionnaire en hygiène et salubrité alimentaires;

ou

- qu'au moins 10 % des membres de son personnel affectés à la préparation de produits ou au lavage ou au nettoyage du matériel et des équipements en contact avec les produits, y compris la personne chargée du contrôle, ont suivi avec succès une formation de manipulateur ou de gestionnaire en hygiène et salubrité alimentaires.

L'exploitant doit également tenir un registre dans lequel il inscrit le nombre de membres de son personnel affectés à la préparation des produits et au nettoyage et lavage du matériel et équipement, incluant la personne chargée du contrôle, ainsi que le nom de ceux qui ont suivi avec succès une formation de manipulateur ou de gestionnaire en hygiène et salubrité alimentaires. Il doit conserver ce registre, dans le lieu d'exploitation, tant que les personnes sont membres de son personnel et 12 mois après qu'elles aient cessé de l'être.

La formation suivie doit être d'une durée minimale de 6 heures dans le cas d'un manipulateur et doit être donnée par des formateurs ayant obtenu une accréditation de l'Institut de technologie agroalimentaire. La formation de gestionnaire doit être d'une durée minimale de 12 heures.

Il est possible d'être exempté de la formation à certaines conditions.

Températures (Règlement art. 1.4.1)

Le produit altérable à la chaleur, à l'exception des fruits et légumes frais entiers, doit être refroidi sans retard et maintenu constamment à une température interne et ambiante ne dépassant pas 4 °C jusqu'à sa livraison au consommateur, sauf pendant le temps requis pour l'application d'un procédé de fabrication ou d'un traitement reconnu en industrie alimentaire et qui exige une plus haute température.

Dans le cas d'un produit congelé, la température interne et ambiante doit être au plus -18 °C. Dans le cas d'un produit non congelé, la température doit être supérieure au point de congélation du produit.

Les aliments décongelés doivent, dans le cas de vente ou de détention en vue de vente en cet état, porter directement ou sur leur emballage une indication à l'effet qu'il s'agit d'aliments décongelés.

Le produit périssable vendu chaud ou servi chaud au consommateur doit être gardé à une température interne d'au moins 60 °C jusqu'à sa livraison.

Lieux et installations (Règlement art. 1.4.4 et 2.1)

Le local, l'aire, l'équipement, le matériel ou le véhicule utilisé pour la préparation de produits aux fins de vente, d'exercice de l'activité de restaurateur ou de fourniture de services moyennant rémunération doit servir exclusivement à la préparation de produits. La préparation de produits doit, en outre, se faire ailleurs que dans une cuisine domestique si elle est effectuée dans une quantité supérieure à 100 kilogrammes par mois ou aux fins de vente en gros (cette disposition ne s'applique pas aux gîtes touristiques).

Le lieu ou le véhicule doit être exempt de contaminants, de polluants, de toute espèce d'animaux, y compris les insectes et les rongeurs ou de leurs excréments. Toutefois, toute personne qui accède comme client au local ou à l'aire de service public peut être accompagnée du chien lui permettant de pallier un handicap.

Dans un lieu ou un véhicule, les produits non emballés doivent être placés dans des récipients ou contenants, à l'exception des fruits et légumes frais lors de leur récolte.

Le lieu doit être muni de supports de rangement sur lesquels les récipients ou contenants de produits doivent être entreposés de façon à ne pas entrer en contact avec le plancher. Les supports de rangement doivent être à une hauteur minimale du plancher de 10 cm dans le cas de supports fixes et de 8 cm dans le cas de supports amovibles.

Le local, l'aire ou le véhicule utilisé pour la préparation de produits doit être muni d'un système d'éclairage artificiel d'une intensité lumineuse, à un mètre du plancher, d'au moins 50 décalux. Dans les locaux ou aires servant à l'entreposage des produits et du matériel,

ce système doit être d'au moins 20 décalux. Ce système d'éclairage doit être muni d'un dispositif protecteur empêchant la contamination des produits ou du matériel d'emballage, en cas de bris des éléments du système.

Le lieu ou le véhicule doit être aéré et ventilé et doit disposer :

- d'eau potable courante chaude et froide (la température de l'eau chaude doit être d'au moins 60 °C);
- d'un appareil distributeur de savon liquide ou en poudre.

Le local, l'aire ou le véhicule utilisé pour la préparation des produits doit, en plus, disposer d'un évier et de serviettes individuelles jetables et être muni d'un système de récupération ou d'évacuation des eaux usées.

L'eau (ou la glace) utilisée pour la consommation humaine, la préparation et la conservation des aliments ainsi que pour le lavage des équipements entrant en contact direct avec les produits doit être de l'eau potable.

Chaque installation, local ou compartiment de réfrigération ou de congélation doit être muni d'un thermomètre ou d'un thermographe en état de fonctionnement et d'une précision de plus ou moins 1 °C qui indique la température la plus chaude de l'endroit.

Les surfaces du matériel, de l'équipement, des ustensiles et des contenants qui entrent en contact direct avec les produits, à l'exception des fruits et légumes frais entiers qui ne font pas l'objet de préparation, doivent être faites d'un matériau :

- qui ne peut être corrodé;
- résistant aux opérations de lavage, de nettoyage ou de désinfection;
- non toxique et non en état ou en voie de putréfaction;
- non absorbant et imperméable;
- inaltérable par les produits et fabriqué de façon à ne pas altérer les produits.

Ces surfaces doivent être exemptes de particules détachables, d'aspérités ou de fissures.

Le matériel et l'équipement fabriqués par assemblage, autre que par soudure ou joint imperméable, doivent être démontables et chacun des éléments doit être accessible de façon à en permettre le lavage, le nettoyage, la désinfection et l'inspection.

Dans un local ou véhicule utilisé pour la préparation de produits :

- les portes, murs et plafonds doivent être lavables, lisses, non en état ou en voie de putréfaction et exempts d'aspérités ou d'écailles;
- les planchers doivent être non absorbants, lavables, sans fissure et exempts de bran de scie, carton ou de toute matière sèche ou humide;
- les portes, fenêtres, moustiquaires et bouches d'aération doivent être ajustées de façon à empêcher l'entrée de toute espèce d'animaux, y compris les insectes et rongeurs.

Opérations (Règlement art. 2)

Les lieux, véhicules, équipements, matériaux et ustensiles servant à la préparation, au conditionnement, à l'entreposage, au transport, à l'étiquetage et au service des produits, ainsi que les autres installations et locaux sanitaires, doivent être propres.

Les personnes qui sont en contact avec les produits ou avec le matériel et les équipements eux-mêmes en contact avec les produits, doivent se laver les mains et avant-bras avec de l'eau chaude et du savon liquide ou en poudre dispensé par un distributeur, après avoir fait usage de tabac, s'être rendues aux salles de toilettes, avoir manipulé des aliments crus, de l'argent ou des appareils électroniques, avant de commencer le travail et chaque fois qu'il y a risque de contamination pour les produits.

Dans un local, une aire ou un véhicule utilisé pour la préparation des produits, les mains doivent être asséchées par des serviettes individuelles qui doivent être jetées après usage et, en outre, personne ne peut y faire usage de tabac.

Les personnes affectées à la préparation des produits, au lavage ou au nettoyage du matériel et de l'équipement doivent :

- porter un bonnet ou une résille propre qui recouvre entièrement les cheveux;
- porter un couvre-barbe propre qui recouvre entièrement la barbe;
- porter des vêtements propres utilisés exclusivement pour ce travail;
- ne porter aucun vernis à ongles ni montre, bagues, boucles d'oreilles ou autres bijoux;
- s'abstenir de consommer des aliments dans les locaux, aires ou véhicules utilisés pour la préparation des produits, le lavage ou le nettoyage du matériel et de l'équipement.

Elles doivent également :

- être exemptes de toute maladie contagieuse transmissible par les produits;
- être exemptes de toute lésion cutanée infectée;
- si la lésion cutanée infectée se trouve sur la main, le poignet ou à l'avant-bras, porter un gant propre, imperméable et suffisamment long pour recouvrir intégralement le pansement recouvrant celle-ci et ce gant doit être jeté chaque fois qu'il est enlevé.

Viandes (Règlement art. 6)

Les viandes ou aliments carnés détenus ou utilisés par un restaurateur doivent provenir exclusivement :

- d'un animal abattu dans un abattoir dont l'exploitant détient un permis en vigueur ou dans un abattoir enregistré en vertu de la Loi sur l'inspection des viandes;

Dans ce cas, les viandes ou aliments carnés ne peuvent provenir :

- d'un autre restaurateur;
 - de la personne autorisée à exploiter un abattoir servant exclusivement à approvisionner son atelier de préparation pour fins de vente au détail;
 - de l'exploitant d'un atelier de charcuterie pour fins de vente en gros qui ne détient pas un permis à cet effet;
 - de l'exploitant d'un atelier de charcuterie pour fins de fourniture de services moyennant rémunération.
- des viandes ou parties d'un animal à l'état naturel ou transformées, traitées, préparées ou conditionnées dans un atelier de charcuterie ou de fabrication de conserves de viandes qui les a reçues exclusivement d'un abattoir ou d'un atelier détenant un permis en vigueur.

Produits marins (Règlement art. 9)

Le matériel et les instruments utilisés pour le travail des produits marins doivent être nettoyés et désinfectés à la fin des opérations de la journée ou avant d'être réutilisés s'ils sont contaminés.

La glace utilisée pour la conservation des produits marins doit provenir d'une eau potable ou salée et être exempte de contamination.

Produits laitiers (Règlement art. 11)

Le lait offert en vente directement aux consommateurs comme boisson doit être mis en vente ou servi uniquement dans ou à partir du contenant d'origine rempli à l'usine.

Cependant, le lait et la crème ajoutés aux boissons et céréales dans un établissement de restauration avec service aux tables ou au comptoir peuvent être offerts dans un contenant de service autre que le contenant d'origine pourvu que :

- le contenant de service soit rempli immédiatement avant le service à partir du contenant d'origine;
- la portion inutilisée à la fin du service soit jetée.

4.5 Adresses

MAPAQ

Renseignements généraux
Téléphone : 418 380-2110
Sans frais : 1 888 222-6272

SITE INTERNET

www.mapaq.gouv.qc.ca

Sous-ministériat à la santé animale et à l'inspection des aliments
200, chemin Sainte-Foy, 11e étage
Québec (Québec) G1R 4X6
Téléphone : 1 844 264-6289

Service des permis

Téléphone : 418 380-2130
Sans frais : 1 800 463-6210

La liste complète des bureaux d'inspection des aliments régionaux est disponible sur le site Internet du MAPAQ, sous la rubrique « Nous joindre ».

VILLE DE MONTRÉAL

Division de l'inspection des aliments
827, boulevard Crémazie Est, bureau 301
Montréal (Québec) H2M 2T8
Téléphone : 514 280-4300

SITE INTERNET

www.ville.montreal.qc.ca

SECTION 5

LOI SUR LES PERMIS D'ALCOOL

SECTION 5 : LOI SUR LES PERMIS D'ALCOOL

La Loi sur les permis d'alcool est mise en application par la **Régie des alcools, des courses et des jeux** (RACJ). Celle-ci a compétence sur la délivrance des permis d'alcool, le contrôle de l'exploitation des débits de boissons et le contrôle de la publicité et des activités de promotion des ventes de boissons alcooliques.

5.1 Catégories de permis d'alcool (Loi art. 25 à 34)

Depuis le 5 août 2021, les permis d'alcool de restaurant pour vendre et pour servir ont été regroupés au sein **d'un nouveau permis unique** pour restaurant.

Ce nouveau permis offre **quatre options** d'exploitation distinctes, et ce, sans qu'aucun droit ne soit exigé en contrepartie (frais d'analyse et de traitement de la demande requis seulement) :

Permis d'alcool de restaurants

Ce permis autorise son titulaire à vendre ou servir des boissons alcoolisées dans un établissement où il effectue de façon principale la préparation et la vente d'aliments. Ces boissons pourront être consommées sur place, emportées ou livrées.

- **Pour servir**

- Le titulaire du permis est uniquement autorisé à laisser les clients consommer sur place ou à leur servir des boissons alcooliques qu'ils ont apportées, à l'exception des alcools et des spiritueux (ex. : liqueurs aromatisées et boissons fortes) et des boissons alcooliques issues de la fabrication domestique (ex. : vin fait à la maison);
- Le permis assorti de cette option ne peut pas être exploité dans un établissement où un permis autorisant la vente de boissons alcooliques est déjà en activité;
- Cette option ne peut pas être combinée avec l'option « traiteur ».

▪ **Traiteur**

- L'option traiteur autorise la vente de boissons alcooliques, lors du service d'aliments préparés par son titulaire, à l'endroit où il effectue le service de ces aliments;
- L'option peut être exploitée de façon exclusive;
- Cette option exploitée de façon exclusive ne permet pas la consommation d'alcool dans les locaux de l'établissement, mais le titulaire doit posséder l'équipement nécessaire pour la préparation et la vente d'aliments (cuisine);
- L'obtention du permis de réunion n'est plus requise pour le titulaire qui offre un service de traiteur à l'extérieur de son établissement (copie du permis de restaurant devra être affichée sur les lieux de l'activité). Cependant, le titulaire doit :
 - demeurer sur les lieux pendant toute la durée du service;
 - rapporter à son établissement tout contenant de boissons alcooliques non entamé;
 - détruire la bière, le vin et le cidre dont le contenant est entamé et laissé sur place, mais peut rapporter un contenant entamé d'alcool ou de spiritueux;

▪ **Sans mineur**

- Présence de personnes mineures interdite en tout temps dans l'établissement où le permis est exploité;
- Option obligatoire lorsque les activités exercées dans l'établissement sont destinées à des personnes majeures (p. ex. : présentation de spectacles avec nudité ou projection de films classés 18 ans ou plus).

Permis de Bar

Le permis de bar autorise son titulaire à vendre et à servir des boissons alcooliques destinées à être consommées dans son établissement. Un seul permis de bar est nécessaire par établissement, car il couvre l'ensemble des pièces et des terrasses de l'établissement pour lequel il a été accordé.

- Des autorisations permettant la tenue de spectacles, la pratique de la danse ou la projection de films pour adulte peuvent être rattachées au permis;
- Une licence d'exploitant de site d'appareils de loterie vidéo, qui autorise son titulaire à mettre à la disposition de ses clients des appareils de loterie vidéo dans son établissement, peut également être délivrée au titulaire d'un permis de bar;
- Le délai moyen lié à la délivrance d'un permis de bar est de 110 jours. Le permis peut être exploité sur une base annuelle ou saisonnière (183 jours consécutifs ou moins).

Permis accessoire

Depuis le 5 août 2021, le nouveau **permis accessoire** regroupe désormais les anciens permis de bar avec particularités (théâtre, salles de spectacle, amphithéâtre, etc.), de club, de « terre des hommes » et de Parc olympique. Les établissements d'hébergement et autres types de commerces seront aussi sous la définition de ce permis.

- Ce permis est destiné à des entreprises ou des organismes qui souhaitent vendre ou servir des boissons alcooliques pour consommation sur place pendant la tenue de leur activité principale, c'est-à-dire de façon secondaire ou accessoire à cette activité;
- L'activité principale exercée par le titulaire doit être différente de celles autorisées par le permis de bar ou de restaurant;
- Sans l'option « sans mineur », ce permis autorise la présence de mineurs dans l'établissement;
- Il ne permet pas aux clients d'apporter leurs propres boissons alcooliques;
- Ce permis peut être exploité tous les jours, mais uniquement durant les heures normales d'ouverture liées à la tenue de l'activité principale exercée par le titulaire et, au plus, de 8 h à 3 h le lendemain.

Le permis accessoire dispose de **deux options possibles** :

- **Sans mineur**

- Présence de personnes mineures interdite en tout temps dans l'établissement où le permis est exploité;
- Option obligatoire lorsque les activités exercées dans l'établissement sont destinées à des personnes majeures (p. ex. : présentation de spectacles avec nudité ou projection de films classés 18 ans ou plus).

- **Pour servir**

- Titulaire du permis uniquement autorisé à laisser les clients consommer sur place ou leur servir des boissons alcooliques qu'ils ont apportées, à l'exception des alcools et des spiritueux (p. ex. : liqueurs aromatisées et boissons fortes) et des boissons alcooliques issues de la fabrication domestique (p. ex. : vin fait à la maison);
- Un permis assorti de cette option ne peut pas être exploité dans un établissement où un permis autorisant la vente de boissons alcooliques est déjà exploité.

Permis de réunion pour vendre ou servir

Le **permis de réunion pour vendre ou pour servir** est délivré à toute personne, y compris une entreprise, pour des activités de toute nature. Il permet deux possibilités :

- **Pour vendre**

- Ce permis permet de vendre ou d'offrir gratuitement les boissons alcooliques achetées par l'organisateur;
- La réalisation de profits est possible, mais des conditions particulières s'appliquent concernant l'utilisation des profits réalisés sur la vente de boissons alcooliques :
 - Un OBNL titulaire du permis peut utiliser les profits sur la vente de boissons alcooliques et de droits d'entrée à la condition que ces profits ne servent pas ses membres personnellement et qu'ils soient utilisés pour la réalisation de ses fins ou des fins d'un autre OBNL;
 - Un titulaire n'étant pas un OBNL doit remettre à un OBNL les profits réalisés sur la vente de boissons alcooliques et de droits d'entrée.

- **Pour servir**
 - Ce permis permet de servir gratuitement les boissons alcooliques achetées par l'organisateur ou celles que les participants ont apportées.
 - Si des droits d'entrée sont exigés : seulement les boissons alcooliques apportées par les participants sont autorisées lors de l'activité.
 - Permis n'est pas requis pour les activités suivantes :
 - Une activité tenue dans une résidence ou dans l'établissement d'une entreprise où aucun permis n'est exploité;
 - Une activité privée tenue dans un endroit intérieur ou extérieur où aucun permis n'est exploité et où moins de 200 personnes sont attendues.
- Coût du permis :
 - pour servir : 47 \$ par jour (maximum 282 \$ par site)
 - pour vendre : 91 \$ par jour (maximum 455 \$ par site)
- Un client doit détenir un permis de réunion s'il veut apporter son vin dans un restaurant détenant un permis pour vendre. Pour obtenir son permis de réunion, le client devra également fournir à la RACJ une lettre signée du restaurateur dans laquelle ce dernier atteste qu'il ne fera pas usage de son permis pour vendre.

5.2 Conditions générales d'obtention d'un permis d'alcool (Loi art. 35)

Une personne majeure, une corporation ou une société peut obtenir un permis d'alcool en remplissant le formulaire de demande de la RACJ. Vous trouverez le formulaire de demande de permis [ici](#).

Voici les conditions générales d'obtention d'un permis d'alcool :

- Si le requérant est une
 - **Personne physique**, elle doit :
 - être majeure;
 - être citoyenne canadienne ou résider légalement au Québec en tant que résident permanent depuis un an.

Notes

La personne physique doit avoir purgé sa peine si elle a été condamnée pour un acte criminel (relié aux activités qu'elle peut exercer dans le cadre de l'exploitation de son permis) punissable d'un emprisonnement de cinq ans ou plus.

- **Société ou une corporation non inscrite à une bourse canadienne**, chacun des associés de la société ou des administrateurs de la corporation et des actionnaires, détenant 10 % ou plus des actions comportant plein droit de vote, doit :
 - être majeur;
 - être citoyen canadien ou résident permanent depuis un an.

Notes

L'administrateur doit avoir purgé sa peine s'il a été condamné pour un acte criminel (relié aux activités qu'il peut exercer dans le cadre de l'exploitation de son permis) punissable d'un emprisonnement de cinq ans ou plus.

- Le requérant doit être propriétaire ou locataire de l'établissement ou être expressément autorisé par le propriétaire ou le locataire de cet établissement à exploiter le permis;
- La délivrance du permis ne doit pas nuire à la tranquillité publique ou être contraire à l'intérêt public;
- L'établissement doit être conforme aux normes prescrites par une loi ou un règlement sur la sécurité ou la salubrité dans les édifices publics ou encore sur la qualité de l'environnement;
- La raison sociale de l'établissement doit être conforme au type de permis exploité.

Nouvelle demande à la suite d'un refus de la RACJ

Si la Régie refuse d'accorder un permis, un délai est requis, dépendant de la raison du refus, avant d'effectuer une nouvelle demande.

Cependant, dans le cas où le permis a été révoqué par la RACJ, l'article 93 de la loi prévoit qu'il doit s'écouler un délai d'un an avant la présentation d'une nouvelle demande, sauf si cette révocation a été demandée par le détenteur.

Délais

Lors d'une demande qui nécessite une publication dans les journaux et une consultation des autorités civiles, le délai peut être d'environ 60 à 90 jours.

Lorsque le requérant fait une demande à la suite d'un achat ou d'une reprise de possession d'un établissement, il faut compter un délai d'environ 15 jours, puisque la publication dans les journaux n'est pas requise.

Pièce de l'établissement pour laquelle un permis est requis

Depuis le 1^{er} octobre 2017, un seul permis par catégorie d'activité relié à la vente et au service d'alcool, par établissement, est nécessaire. Le restaurateur doit donc se procurer tout au plus deux permis s'il a des activités de restaurant et de bar, et un seul permis s'il n'a qu'une seule de ces deux activités. Chaque permis englobe le total des places de l'établissement, y compris celles sur la terrasse.

Dans le cas d'événements qui ont lieu dans une autre pièce que celles couvertes par le ou les permis, un « Avis de réception » doit être affiché à l'entrée de celle-ci et l'accès doit être limité aux membres du groupe qui participent à la réception.

5.3 Demande de permis

Demandes (Loi art. 73)

Il faut demander une autorisation à la RACJ pour pouvoir présenter des spectacles, projeter des films, ou pratiquer la danse. Il est, entre autres, interdit à un détenteur de permis d'accepter que l'on joue d'un instrument de musique dans son établissement, sans qu'il ait obtenu l'autorisation de la RACJ. Une autorisation est également requise pour la pratique de la danse, même si celle-ci est occasionnelle et limitée à un petit nombre de personnes.

Cependant, une autorisation de la Régie n'est pas requise pour l'utilisation, dans une pièce ou sur une terrasse, d'une radio, d'une télévision ou d'un appareil permettant de reproduire un son.

Conditions (Loi art. 74)

Pour obtenir une autorisation, le détenteur de permis doit en faire la demande auprès de la RACJ. Cette dernière l'accordera si elle juge que l'activité ne nuira pas à la tranquillité publique et si la pièce ou la terrasse où l'activité aura lieu respecte les normes d'aménagement.

Durée (Loi art. 51)

Le permis d'alcool se renouvelle automatiquement chaque année. À partir du moment où il est émis, il demeure en vigueur tant et aussi longtemps qu'il n'a pas été révoqué. La même règle prévaut pour les autorisations de présentation de spectacles, de danse, etc.

Avis de réception (Loi art. 68)

Lorsqu'un restaurateur détenant un permis d'alcool désire accueillir des clients faisant partie d'un groupe, dans une salle située à l'intérieur de son établissement, pour y servir repas et boissons alcooliques, il n'a qu'à afficher une enseigne « Avis de réception » indiquant la date, l'heure et le nom du groupe ayant accès à la salle.

Les mineurs faisant partie de ce groupe peuvent être admis même dans le cas d'un permis de bar. Toute personne qui n'appartient pas à ce groupe doit être refusée.

Dans le cas où un client apporterait ses propres bouteilles d'alcool à la réception, le titulaire de permis doit retirer toutes ses bouteilles timbrées.

5.4 Droits annuels

Renouvellement et coûts (Loi art. 52 et 53)

Vous devez annuellement payer les coûts de votre permis et/ou de l'autorisation, à la date anniversaire du renouvellement. Les droits payables pour les permis et les autorisations sont ajustés au 1^{er} avril de chaque année.

Au moins 60 jours avant la date anniversaire de renouvellement, la RACJ vous fera parvenir un avis vous informant de la date où le droit annuel devient payable, ainsi que les coûts qui y sont reliés.

À partir de la réception de cet avis, vous avez 30 jours pour acquitter ces frais, à défaut de quoi votre permis sera révoqué.

Depuis le 1^{er} avril 2022, le permis unique par catégorie est en vigueur au coût de **620 \$** pour les permis de restaurant et de bar, plus le droit supplémentaire (voir section suivante).

Il est à noter que toute nouvelle demande de permis (nouvel établissement ou ajout d'un permis à un établissement existant) est sujette à des frais d'examen et de publication de **272 \$**.

Depuis le 1^{er} avril 2022, les droits payables lors de l'obtention ou du renouvellement de l'autorisation de présenter un spectacle, un film ou de pratiquer la danse sont de **477 \$** annuellement pour chaque autorisation.

Droit supplémentaire

Depuis 1992, chaque établissement détenant un permis d'alcool pour consommation sur place doit ajouter à ses coûts de permis un montant additionnel fixé par la RACJ, selon le nombre de places disponibles dans son établissement.

Le calcul de ce montant se fait en multipliant le nombre total de places disponibles par 0,75 \$ (maximum 800 \$).

Par exemple, pour un restaurant de 120 places, détenant deux permis et une autorisation, le montant total à payer sera donc :

Exemple de calcul de coûts		
1 permis	620 \$	(1 x 620 \$)
1 autorisation	477 \$	
120 places	90 \$	(120 x 0,75 \$)
Total	1 187 \$	

Duplicata de permis

Si un détenteur égare son permis, il peut obtenir un duplicata en adressant une demande écrite à la RACJ. Il doit verser les frais requis de 7 \$ et fournir un affidavit, attestant la perte du permis original.

5.5 Exploitation temporaire d'un permis (Loi art. 79)

Si le nouvel acquéreur d'un établissement désire exploiter le permis d'alcool de l'ancien détenteur de façon temporaire, il doit remplir les conditions qui suivent :

Dans le premier cas :

- être l'exécuteur testamentaire, le légataire ou l'héritier du détenteur de permis, ou une personne nommée à cette fin;

- être un syndic à la faillite, un liquidateur, un séquestre judiciaire ou conventionnel, ou être un fiduciaire qui administre provisoirement un établissement dans lequel le permis est exploité.

Vous devez fournir les documents pertinents requis par la RACJ et payer le droit sur ce permis déterminé par règlement, soit 304 \$.

Dans le deuxième cas, administrer l'établissement à la suite de :

- son aliénation ou sa location;
- sa reprise de possession à la suite de l'exercice d'une prise en paiement;
- toute autre convention similaire.

Vous devez fournir les documents pertinents requis par la RACJ et payer le droit sur ce permis déterminé par règlement.

Dans le deuxième cas, la RACJ pourrait vous accorder votre permis d'alcool sans autre modification et moyennant des frais additionnels de 454 \$ (restaurant) ou de 574 \$ (bar), incluant le permis d'exploitation temporaire.

Opposition à la demande d'un permis (Loi art. 99)

Toute personne physique, corporation, société ou groupement de personnes peut s'opposer à une demande de permis d'alcool. Pour ce faire, il faut transmettre à la RACJ un écrit motivé, signé et assermenté dans les 30 jours suivant la publication de l'avis de demande de permis dans les journaux.

Si l'opposition est recevable, la RACJ doit donner l'occasion aux personnes intéressées de se faire entendre avant de rendre une décision.

Lors d'une audition, la RACJ peut recevoir toute preuve pertinente et de nature à servir les intérêts de la justice.

5.6 Diverses dispositions concernant des changements possibles

Changement de catégorie, d'autorisation ou de capacité indiquées au permis

Pour obtenir un changement de catégorie, d'autorisation ou de capacité, un détenteur doit remplir le formulaire approprié de demande de la RACJ et payer **272 \$** pour la modification du permis. Vous devez également joindre à ce formulaire, un plan détaillé de la pièce ou de la terrasse qui fait l'objet de la demande.

Avis

Pour obtenir un permis d'alcool, il faut remplir le formulaire relatif à la capacité d'occupation d'une pièce ou d'une terrasse. La Régie exige aussi ce formulaire lors de tout changement, même si aucun réaménagement physique des lieux n'a eu lieu. Depuis le 1^{er} octobre 2017, la RACJ applique une sanction administrative pécuniaire de 500 \$ pour un dépassement de plus de 25 % de la capacité permise et qui n'excède pas la capacité d'évacuation.

Changement d'administrateur ou d'actionnaire

Tout détenteur de permis doit partager par écrit à la RACJ, dans les dix jours suivants son entrée en fonction, les nom, prénom, adresse et numéro d'assurance sociale du nouvel administrateur de son établissement. Les frais sont de **454 \$** pour un restaurant et de **574 \$** pour un bar.

Lors d'un changement d'actionnaire de la compagnie détentrice, la RACJ doit recevoir par écrit les nom, prénom, adresse et pourcentage des actions détenues par le nouvel actionnaire.

Révocation par le détenteur d'un permis ou d'une autorisation

Le détenteur peut demander à la RACJ la révocation d'un permis ou d'une autorisation qu'il ne désire plus. Il doit remplir et faire parvenir une demande de révocation. Si le détenteur est une corporation, il faut joindre à la demande une résolution à cet effet. Dans le cas d'une société, une déclaration des associés doit accompagner la demande. La RACJ rembourse alors au détenteur la partie du droit payé correspondant au nombre de jours pour lesquels le permis n'a pas été exploité à la suite de sa révocation.

Remboursement à la suite d'une aliénation de l'établissement (donation, legs, vente ou cession)

Dans le cas de l'aliénation de l'établissement, c'est-à-dire la transmission du titre de propriété d'un vendeur à un acheteur, la Régie des alcools, des courses et des jeux (RACJ) ne rembourse pas la partie du droit payé correspondant au nombre de jours pour lesquels le permis n'a pas été exploité. Pour obtenir ce remboursement, le détenteur du permis doit faire inclure une clause de remboursement dans le contrat de vente.

5.7 Conditions rattachées à un permis

Heures et jours d'exploitation (Loi, art. 59, 62 et 63)

Un permis autorisant la vente ou le service de boissons alcooliques pour consommation sur place peut être exploité tous les jours, de 8 h à 3 h le lendemain. Un détenteur de permis de bar ne peut tolérer une personne plus de 1 h après l'heure de fermeture ni admettre une personne dans son commerce en dehors des heures d'exploitation de son permis. Depuis le 1^{er} octobre 2017, une sanction administrative pécuniaire de 500 \$ est émise pour cette infraction. Toutefois, le détenteur d'un permis de restaurant pour vendre peut accepter la clientèle en dehors des heures d'exploitation, pourvu qu'il empêche la consommation d'alcool en dehors des heures d'exploitation du permis.

En outre, les détenteurs d'un permis de bar peuvent accepter la clientèle entre 6 h et 8 h, pourvu qu'ils empêchent aussi la consommation d'alcool en dehors des heures d'exploitation du permis et qu'il soit impossible de jouer avec les appareils de loterie vidéo. Il n'est plus obligatoire d'avoir un dispositif qui empêche l'accès aux boissons alcoolisées depuis le 1^{er} juillet 2018.

Exceptions

La RACJ peut accepter, sur demande, de modifier les heures d'exploitation d'un permis autorisant la vente ou le service de boissons alcooliques pour consommation sur place lors d'un jour férié ou lors d'un événement à caractère culturel, social, sportif ou touristique. Il est donc possible d'étendre les heures au-delà de 3 h du matin, mais la demande doit avoir été faite à et acceptée par la Régie auparavant.

Affichage (Loi art. 66)

- Permis : le permis d'alcool de votre établissement doit être affiché à l'entrée de l'établissement, sous peine d'une sanction administrative pécuniaire de 200 \$;
- Liste de prix : un détenteur de permis de bar doit tenir affichée une liste de prix des boissons alcooliques qu'il vend sous peine d'une sanction administrative pécuniaire de 200 \$;
- Un détenteur de permis de restaurant pour vendre n'est pas tenu d'afficher une liste de prix, mais il doit mettre cette liste de prix à la disposition des clients.

Livre des achats et des ventes (Loi art. 70)

Un détenteur de permis doit tenir des livres concernant ses achats et ses ventes de boissons alcooliques et y inscrire, pour chaque achat, la quantité, le prix, la date et le fournisseur. Il doit aussi conserver les pièces justificatives de ses achats.

5.8 Adresses

RÉGIE DES ALCOOLS, DES COURSES ET DES JEUX (RACJ)

MONTRÉAL

1, rue Notre-Dame Est, 9e étage

Montréal (Québec) H2Y 1B6

Téléphone : 514 873-3577

Télécopieur : 514 873-5861

QUÉBEC

560, boulevard Charest Est

Québec (Québec) G1K 3J3

Téléphone : 418 643-7667

Télécopieur : 418 643-5971

AUTRES RÉGIONS

1 800 363-0320

SITE INTERNET

www.racj.gouv.qc.ca

SECTION 6

PUBLICITÉ RELATIVE AUX BOISSONS ALCOOLIQUES

SECTION 6 : PUBLICITÉ RELATIVE AUX BOISSONS ALCOOLIQUES

Les dispositions concernant la publicité relative aux boissons alcooliques se retrouvent dans le Règlement sur la promotion, la publicité et les programmes éducatifs en matière de boissons alcooliques.

6.1 Publicité sur les boissons alcooliques

Il est permis, pour un établissement de restauration, de faire la publicité des boissons alcooliques vendues.

Exemples : « Chaque midi, table d'hôte accompagnée d'une bouteille de vin, à partir de 29,95 \$ »

« Nous vous offrons une large variété de bières allemandes »

Un titulaire de permis d'alcool peut s'associer avec un ou plusieurs titulaires de permis de fabricant d'alcool pour faire conjointement la publicité de leurs produits.

Un titulaire peut également faire une publicité sur les marques de boissons alcooliques d'un seul fabricant, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de son établissement. Par exemple, cela fait en sorte qu'un restaurant ou un bar peut utiliser les parasols à l'effigie d'un seul fabricant sur sa terrasse.

6.2 Pratiques promotionnelles (Règlement art. 9, 10, 11 et 15)

L'article 9 du Règlement stipule très clairement qu'il est strictement interdit, en tout temps, d'offrir ou d'accorder un rabais sur le prix habituel des boissons alcooliques vendues. Ainsi, si on offre à la clientèle une consommation à un prix qui soit différent dans la journée, cette pratique doit être constante et permanente.

Cependant, le restaurateur peut en tout temps offrir à sa clientèle un « deux pour un », c'est-à-dire une boisson alcoolique gratuite à l'achat d'une autre. Cette pratique ne tombe pas sous le coup de l'interdiction des rabais. Toutefois, le restaurateur ne peut annoncer cette pratique d'aucune façon, sauf en avisant les clients verbalement.

Enfin, un distributeur ne peut solliciter ni recevoir d'un fabricant un avantage financier ou autre en vue d'empêcher l'accès ou la disponibilité dans le réseau de distribution de ce distributeur, des boissons alcooliques d'un autre fabricant.

6.3 Contrôle et sanctions

Un titulaire de permis qui contrevient aux dispositions précédentes peut faire l'objet d'une convocation devant la Régie et se voir imposer une sanction.

Les contrevenants sont passibles d'une amende de 175 \$ à 425 \$. En cas de récidive, une amende de 700 \$ à 1 400 \$ peut être imposée aux récidivistes. Finalement, pour toute récidive additionnelle, une amende de 1 400 \$ à 2 800 \$ peut être donnée aux contrevenants.

La vente de boissons alcooliques à un mineur ou à une personne en état d'ivresse est interdite par la loi et peut mener d'importantes sanctions. Les « jeux à boire » favorisant une consommation excessive ou rapide sont également strictement interdits par la loi.

Adresses

RÉGIE DES ALCOOLS, DES COURSES ET DES JEUX (RACJ)

MONTRÉAL

1, rue Notre-Dame Est, 9e étage
Montréal (Québec) H2Y 1B6
Téléphone : 514 873-3577
Télécopieur : 514 873-5861

QUÉBEC

560, boulevard Charest Est
Québec (Québec) G1K 3J3
Téléphone : 418 643-7667
Télécopieur : 418 643-5971

AUTRES RÉGIONS

1 800 363-0320

SITE INTERNET

www.racj.gouv.qc.ca

SECTION 7

LOI SUR LES INFRACTIONS EN MATIÈRE DE BOISSONS ALCOOLIQUES

SECTION 7 : LOI SUR LES INFRACTIONS EN MATIÈRE DE BOISSONS ALCOOLIQUES

La Loi sur les infractions en matière de boissons alcooliques touche plusieurs aspects des opérations quotidiennes d'un restaurant. Depuis 1996, les inspections effectuées par les corps de police dans le cadre de l'opération ACCÈS s'effectuent de façon particulièrement sévère et pointilleuse. Toute infraction constatée peut entraîner des sanctions administratives pécuniaires, des amendes et, dans certains cas, la suspension du permis d'alcool.

7.1 Prohibition (Loi art. 82.1)

Un détenteur de permis ne peut garder, posséder ou vendre dans son établissement :

- des boissons alcooliques, autres que la bière ou le cidre léger, qui n'ont pas été achetées à la Société des alcools du Québec (SAQ);
- de la bière qui n'a pas été achetée à la SAQ, d'un détenteur de permis de brasseur ou d'un distributeur de bière;
- du cidre léger qui n'a pas été acheté à la SAQ, d'un détenteur de permis de fabricant de cidre ou d'un agent de ce dernier.

7.2 Timbre de droit (Loi art. 84)

Il est défendu à un détenteur de permis de garder dans son l'établissement un contenant de boissons alcooliques autres que la bière et le cidre et sur lequel n'est pas apposé un timbre de droit ou un contenant de boissons alcooliques fabriquées par un titulaire de permis de production artisanale sur lequel n'est pas apposé un autocollant numéroté de la Régie. Il est donc interdit pour un détenteur de permis d'acheter des produits de la SAQ à titre de particulier.

Pour la bière, seules les bouteilles et cannettes marquées d'une mention « CSP » peuvent être entreposées et vendues par un titulaire de permis.

Cette règle ne s'applique pas à un détenteur de permis de réunion, sauf si celui-ci est également détenteur d'un autre permis autorisant la vente ou le service de boissons alcooliques pour consommation sur place, ni à un détenteur de permis d'épicerie.

Il est à noter que depuis le 1^{er} octobre 2017, des modifications au Règlement sur les permis d'alcool ont introduit de nouvelles sanctions administratives pécuniaires, mises en place afin d'éviter des convocations automatiques devant la RACJ pour des infractions mineures. Les nouvelles sanctions sont les suivantes dans le cas d'un timbre manquant :

- 500 \$ si la quantité de boissons alcooliques est de 1 litre ou moins de spiritueux, 2 litres ou moins de vin et 3 litres ou moins de bière;
- 1 000 \$ si la quantité de boissons alcooliques est de plus d'un litre de spiritueux, mais ne dépassant pas 2 litres, plus de 2 litres de vin, mais ne dépassant pas 4 litres et plus de 3 litres de bière, mais ne dépassant pas 6 litres;
- 2 000 \$ si la quantité de boissons alcooliques est supérieure à 2 litres de spiritueux, mais ne dépassant pas 3 litres, plus de 4 litres de vin, mais ne dépassant pas 6 litres et plus de 6 litres de bière, mais ne dépassant pas 10 litres.

Depuis le 1^{er} juillet 2018, le titulaire d'un permis pour vendre ou pour servir est autorisé à utiliser, uniquement à des fins décoratives, des bouteilles de boissons alcooliques vides et non timbrées.

Il est donc possible de mettre à la vue du public des contenants vides sur lesquels n'est apposé aucun timbre de la Société des alcools du Québec ni autocollant de la Régie dans le cas de boissons alcooliques de fabrication artisanale. Les contenants de bière vides qui ne sont pas marqués sont également permis.

7.3 Les boissons alcooliques (Loi art. 84.1)

Les boissons alcooliques qu'une personne munie d'un permis pour en vendre se procure dans le but de les distribuer à ses clients ou à ses hôtes doivent être, pendant qu'elles sont dans l'établissement où cette personne exerce son commerce, gardées dans les contenants dans lesquels elles lui ont été livrées ou dans un système de tuyauterie qui satisfait aux normes prévues par règlement de la RACJ.

Tant que ces contenants portent la marque ou l'étiquette qu'ils portaient lors de leur livraison, il est défendu d'y mettre aucune autre substance et le titulaire du permis, lorsqu'un contenant a été entamé, ne peut le remplir entièrement ou partiellement afin de servir de la boisson alcoolique.

La préparation de carafons de vin et des mélanges de boissons alcooliques est autorisée durant les heures d'exploitation du permis d'alcool.

Le titulaire d'un permis pour vendre peut préparer à l'avance des carafons de vin et des mélanges de boissons alcooliques à compter du début des heures d'exploitation du permis, pourvu qu'à la fin de ces heures, il ait détruit ou éliminé le vin contenu dans ces carafons et les mélanges de boissons alcooliques qu'il a préparés.

7.4 Étiquettes prohibées (Loi art. 87)

Il est défendu de faire usage ou de permettre qu'il soit fait usage, sur un contenant dans lequel des boissons alcooliques sont gardées en vente dans un local, d'une marque ou d'une étiquette n'indiquant pas avec précision la nature du contenu de ce contenant ou pouvant de quelque manière induire en erreur un client ou un hôte sur la nature, la composition ou la qualité de ce contenu.

7.5 Mélange défendu (Loi art. 88)

Il est défendu de mélanger ou de faire mêler une boisson alcoolique qu'un détenteur de permis n'est pas autorisé à vendre, avec une boisson alcoolique dont le permis autorise la vente.

7.6 Mineurs (Loi art. 103.1 et 103.2)

Il est interdit de vendre des boissons alcooliques à un mineur ou à un majeur en sachant que ce dernier en achète pour un mineur. Un détenteur de permis de bar ne peut admettre un mineur dans son établissement, ni l'employer, ni l'autoriser à présenter un spectacle.

Exceptions

Un mineur peut cependant être admis sur une terrasse opérant avec un permis de bar, jusqu'à 22 h, s'il est accompagné de son père, de sa mère ou d'un titulaire de l'autorité parentale. Sa présence dans une pièce ou une terrasse est aussi permise, si ce n'est que pour la traverser.

Un détenteur de **permis de restaurant** a le droit d'admettre des mineurs dans son établissement ou les employer, mais n'a pas le droit de leur servir des boissons alcooliques.

Les personnes mineures peuvent être admises à une réception se déroulant dans une pièce exploitée avec un permis de bar, si elles font partie du groupe de personnes qui l'organise.

Preuve raisonnable (Loi art. 103.4)

Lorsqu'un détenteur de permis d'alcool est poursuivi pour avoir servi de l'alcool à un mineur, le détenteur n'encourt aucune peine s'il peut prouver qu'il a agi raisonnablement pour contrôler l'âge de la personne, qu'il avait de bonnes raisons de croire que cette personne était majeure ou qu'elle ne faisait que traverser la pièce ou la terrasse.

7.7 Vente illégale (Loi art. 108 et 109)

Selon l'article 108.6 de la Loi sur les infractions en matière de boissons alcooliques, il est interdit à tout détenteur de permis de vendre des boissons alcooliques à une personne, en échange de l'encaissement de chèques ou autres titres de créances émis en paiement de salaire, d'allocations d'aide aux familles ou d'allocations familiales ou sociales. Il est également interdit, selon l'article 109, à tout détenteur de permis de vendre des boissons alcooliques à une personne en état d'ivresse.

Attention!

L'article 108.2.1 de la Loi sur infractions en matière de boissons alcooliques stipule que le détenteur de permis ne peut garder ou tolérer qu'il soit gardé dans son établissement une boisson alcoolique contenant un insecte, à moins que cet insecte n'entre dans la fabrication de cette boisson alcoolique.

Or, il arrive fréquemment qu'un détenteur de permis faisant l'objet d'une inspection soit pris en possession de bouteilles contenant des « mouches à fruits ». Dans ce cas, nous suggérons de plaider non coupable pour cause de « diligence raisonnable ». Il faudra alors démontrer trois choses : l'infraction a été commise à l'insu du détenteur du permis; l'infraction a été commise sans son consentement; l'infraction a été commise malgré les dispositions prises pour la prévenir.

Si un détenteur de permis plaide coupable et paie l'amende sans s'opposer, il court le risque de voir son permis d'alcool suspendu pour une durée déterminée.

Il est à noter que depuis le 1^{er} octobre 2017, des sanctions administratives pécuniaires sont appliquées, tel qu'expliqué à la section 7.2 sur les timbres de la SAQ. Les amendes sont les suivantes :

- 300 \$ si la quantité est de 5 contenants de boissons alcooliques ou moins;
- 600 \$ si la quantité est de 6 à 10 contenants de boissons alcooliques.

7.8 Vente à crédit (Loi art. 120)

Si vous vendez de l'alcool à crédit à un client, vous ne pourrez pas poursuivre ce dernier en justice pour tenter de récupérer les sommes qu'il n'a pas payées.

7.9 Adresses

RÉGIE DES ALCOOLS, DES COURSES ET DES JEUX (RACJ)

MONTREAL

1, rue Notre-Dame Est, 9e étage

Montréal (Québec) H2Y 1B6

Téléphone : 514 873-3577

Télécopieur : 514 873-5861

SITE INTERNET

www.racj.gouv.qc.ca

QUÉBEC

560, boulevard Charest Est

Québec (Québec) G1K 3J3

Téléphone : 418 643-7667

Télécopieur : 418 643-5971

AUTRES RÉGIONS

1 800 363-0320

POLICE

L'application de la Loi sur les infractions en matière de boissons alcooliques est sous la juridiction des différents corps municipaux et de la Sûreté du Québec.

SECTION 8

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

SECTION 8 : LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Mandat

Toute entreprise comptant au moins un travailleur, qu'il soit employé à temps plein ou non, doit déclarer annuellement sa masse salariale à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

La CNESST est l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail. Elle joue le rôle d'assureur public auprès des travailleurs et travailleuses et des employeurs, en plus de s'occuper de prévention.

La CNESST est chargée de l'application des deux principales lois qui régissent les droits et obligations des travailleurs et des travailleuses et des employeurs en matière de santé et de sécurité du travail. Il s'agit de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), en vigueur depuis 1979, et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), adoptée en 1985, mais dont l'origine remonte au début des années 1930.

Ces lois ont pour objectifs la prévention des accidents ainsi que l'indemnisation et la réadaptation des travailleurs victimes d'accident ou de maladie.

8.1 Ouverture et fermeture (Loi art. 55)

Lorsque vous prenez possession d'un établissement, vous devez faire parvenir un avis écrit en ce sens à la CNESST. Vous devez aussi faire parvenir un avis lorsque vous fermez cet établissement.

8.2 Cotisation

Seuls les employeurs sont tenus de cotiser obligatoirement à ce régime collectif d'assurance. Les employeurs ne paient pas tous la même cotisation à la CNESST. Afin d'établir la cotisation annuelle de chaque employeur, la CNESST procède à leur classification en tenant compte des activités économiques de chacun. Le taux de cotisation d'un employeur correspond généralement à celui de l'unité de classification auquel il appartient.

Toutefois, ce taux peut fluctuer dans une certaine proportion si l'employeur a une masse salariale relativement importante ou s'il fait partie d'une mutuelle de prévention (voir le guide [Ouvrir un restaurant](#) publié par l'ARQ). Dans le premier cas, un certain degré de personnalisation lui est accordé et a pour effet de diminuer ou d'augmenter légèrement son taux, selon les coûts de réclamation à la CNESST enregistrés par son entreprise au cours des quatre dernières années. Dans le deuxième cas, la cotisation est établie selon la performance de l'ensemble des membres du groupe (mutuelle de prévention). La prévention des accidents ou la réintégration rapide des travailleurs peuvent alors générer des économies.

Au mois d'octobre de chaque année, la CNESST publie les taux de cotisation qui s'appliqueront pour l'année suivante. En janvier, les employeurs reçoivent les formulaires servant à la déclaration de la masse salariale (laquelle inclut les pourboires depuis 2000) qui doit être transmise à la CNESST avant le 15 mars.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, la déclaration de la masse salariale se fait en fonction des salaires versés réellement et non plus des salaires estimés. De plus, la CNESST s'est entendue avec Revenu Québec afin que les employeurs fassent maintenant des versements périodiques, sur un bordereau unique, en même temps que le paiement des retenues à la source et les cotisations d'employeur.

En mars, la CNESST envoie un avis de cotisation qui indique le montant à payer et les modalités de paiement. Si l'employeur ne respecte pas les délais, il est passible de pénalités. Votre taux de cotisation est fixé selon la catégorie dans laquelle vous êtes classé. En cas de mécontentement, il existe un mécanisme d'appel, pour réviser votre catégorisation.

Taux général par unité (Pour chaque tranche de 100 \$ de salaire assurable, incluant les pourboires)			
Unité	Titre de l'unité	Taux 2021	Taux 2022
68010	Restaurants; comptoirs de restauration rapide; débits de boissons alcoolisées (avec ou sans livraison)	1,77 \$	1,67 \$
68020	Cafétérias; services traiteurs; cantines mobiles; exploitation de machines distributrices	3,05 \$	2,45 \$
68030	Établissements hôteliers	2,42 \$	2,47 \$
68040	Pourvoiries; terrains de camping; parcs de maisons mobiles	3,17 \$	2,75 \$

8.3 Mesures de sécurité (Loi art. 51)

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité ainsi que l'intégrité physique de ses employés.

Il doit notamment :

- s'assurer que l'établissement est équipé et aménagé de façon à assurer la protection du travailleur;
- identifier et éliminer les sources de dangers potentiels;
- fournir du matériel sécuritaire et en assurer l'entretien.

8.4 Amiante (Règlement art. 69)

Un règlement entré en vigueur le 6 juin 2013 oblige dorénavant l'employeur à inspecter les bâtiments sous son autorité afin de localiser les flocages (dans les bâtiments construits avant le 15 février 1990) et les calorifuges (dans les bâtiments construits avant le 20 mai 1999) contenant de l'amiante. De plus, il doit consigner l'information obtenue à la suite de l'inspection dans un registre. Si vous êtes locataire, vous devez obtenir ces informations auprès du propriétaire.

8.5 Normes minimales de premiers secours et de premiers soins

Présence d'un secouriste (Règlement art. 3)

La présence d'au moins un secouriste est requise lors de chaque quart de travail. Si plus de 50 employés travaillent par quart, un deuxième secouriste doit être présent.

Note

La CNESST finance la formation des secouristes en milieu de travail. Le programme permet de subventionner la formation d'un maximum de 5 % du nombre total de travailleurs d'un établissement. La subvention est renouvelable tous les trois ans. Pour plus d'information, communiquez avec l'un des bureaux régionaux de la CNESST, dont les coordonnées se trouvent à la fin de cette section.

Trousse de premiers soins

(Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins art. 4)

Tout restaurateur doit munir son établissement d'un nombre suffisant de trousse de premiers soins, conformes à la norme CAN/CSA Z1220-17. Ces trousse doivent être situées dans un endroit facile d'accès et visible. Le niveau de risque que présente l'établissement ainsi que le nombre total d'employés déterminent le matériel obligatoire devant être contenu dans ces trousse. D'ailleurs, c'est à l'employeur que revient la responsabilité d'évaluer le niveau de risque du milieu de travail.

Voici le contenu obligatoire d'une trousse de premiers soins d'un établissement de 2 à 25 employés présentant des risques modérés :

- 1 ciseau à bandage en acier inoxydable (avec pointe en angle, arrondie);
- 1 pince à échardes à pointe fine en acier inoxydable;
- 12 épingles de sûreté;
- 25 pansements adhésifs stériles (2,5 cm x 7,5 cm), enveloppés séparément;
- 25 compresses de gaze stérile (10 cm X 10 cm), enveloppées séparément;
- 1 rouleau de bandage de gaze stérile (5 cm);

- 1 rouleau de bandage de gaze stérile (7,6 cm);
- 2 pansements compressifs (10 cm x 10 cm) stériles, enveloppés séparément;
- 2 bandages triangulaires;
- 1 rouleau de diachylon (2,3 m);
- 25 tampons antiseptiques, enveloppés séparément;
- 1 dispositif de barrière pour réanimation cardio-pulmonaire (RCP), avec clapet unidirectionnel;
- 4 paires de gants d'examen jetables et de qualité médicale;
- 1 compresse abdominale, stérile, emballée individuellement;
- 12 compresses de gaze stériles, emballées individuellement;
- 1 couverture de secours en aluminium;
- 6 lingettes de nettoyage des mains et de la peau, emballées individuellement;
- 6 onguents antibiotiques, topiques, à usage unique;
- 1 sac pour le recueil de déchets biomédicaux, à usage unique;
- 1 liste du contenu.

Si vous avez plus de 25 employés ou, encore, désirez vous assurer que votre matériel médical est conforme à la réglementation, veuillez vous référer aux normes de la CNESST en matière de [matériel de premiers secours](#).

Note

La présence d'un secouriste sur les lieux de travail est bien sûr importante pour la sécurité des employés, mais elle est aussi importante parce que la Charte des droits et libertés de la personne stipule que « tout être humain dont la vie est en péril a droit au secours. Toute personne doit porter secours à celui dont la vie est en péril [...] ».

Bref, quand la vie d'un client sera en péril, vous serez en mesure de lui porter secours. Refuser d'aider un individu parce qu'on ne sait pas quoi faire n'est pas une excuse.

8.6 Procédure à la suite d'un accident

Lors d'un accident, le travailleur doit recevoir rapidement les premiers soins nécessaires. Si son état le justifie, il sera transporté dans un établissement de santé, chez un médecin de son choix ou à son domicile.

Déclaration et registre

La CNESST doit être avisée, sans délai, par l'employeur de tout accident grave qui a causé des blessures sérieuses à un travailleur ou qui a entraîné son décès.

L'employeur est tenu d'inscrire dans un registre les accidents mineurs qui ont obligé un travailleur à recevoir des soins, mais qui ne l'ont pas empêché d'exercer son emploi au-delà du jour de l'accident. Le travailleur doit signer ce registre.

Le travailleur doit fournir une attestation médicale à son employeur lorsqu'il est incapable d'exercer son emploi, à cause de sa lésion, au-delà du jour de l'accident. C'est son médecin qui fournit au travailleur cette attestation, où il inscrit le diagnostic et la période prévisible de guérison. Le travailleur doit remettre une copie de cette attestation à son employeur pour avoir droit à une indemnité pour les jours de travail où il est incapable d'exercer son emploi.

Rémunération

Le travailleur recevra, pour le jour de l'accident, son salaire habituel (incluant les pourboires s'il y a lieu) pour toutes les heures où il aurait travaillé, n'eût été son accident.

Pour la période de 14 jours qui suit le jour de l'accident (ou qui suit les cinq premiers jours d'un retrait préventif), l'indemnité est versée par l'employeur. Elle correspond à 90 % du salaire net du travailleur pour chaque jour où il aurait normalement travaillé.

L'employeur informe la CNESST du retour au travail du travailleur ou de la fin de la période de 14 jours (comprenant les samedi et dimanche) et lui demande un remboursement en utilisant le formulaire « Avis de l'employeur et demande de remboursement ». Il en remet une copie à son employé.

Si l'absence se prolonge au-delà de 14 jours, la CNESST continue à payer l'indemnité. Pour la recevoir, le travailleur doit remplir le formulaire « Réclamation du travailleur », en envoyer une copie à la direction régionale de la CNESST la plus près de chez lui et en remettre une copie à son employeur.

Les frais médicaux et frais de déplacement sont remboursés au travailleur par la CNESST, sur présentation du formulaire « Réclamation du travailleur » et des reçus originaux pertinents.

Retour au travail

L'employeur peut assigner un emploi temporaire à un travailleur incapable d'exercer son emploi habituel, à la condition que le médecin de ce travailleur atteste par écrit que le travail décrit par l'employeur est sans danger, favorable à sa réadaptation, et qu'il peut être accompli par le travailleur.

Le travailleur a le droit de réintégrer son emploi ou, s'il n'existe plus, un emploi équivalent dès que son médecin juge qu'il est en mesure de le faire. S'il demeure incapable de l'exercer, il aura le droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible dans un des établissements de son employeur.

Aucune sanction ne peut être exercée contre un travailleur parce qu'il a été victime d'un accident du travail ou qu'il a exercé un des droits reconnus par la loi.

8.7 Retrait préventif de la travailleuse enceinte (Loi art. 40 à 48)

Une travailleuse enceinte qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Le certificat peut être délivré par le médecin responsable des services de santé (CLSC régional) de l'établissement employeur ou par un autre médecin. Si le certificat est délivré par le médecin responsable, celui-ci doit, à la demande de la travailleuse, aviser un médecin désigné par celle-ci. Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.

La travailleuse a le droit d'être rémunérée à son taux de salaire régulier (incluant les pourboires, s'il y a lieu) pendant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail. Ce montant n'est pas remboursé à l'employeur. De plus, depuis le 18 octobre 2010, l'employeur doit également lui verser son salaire pour les 14 jours civils suivants, à hauteur de 90 %, en tenant compte du calendrier des activités principales de l'établissement auquel elle est rattachée. Ce montant sera remboursé à l'employeur en remplissant le formulaire « Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite ».

À la fin de cette période, elle a droit à l'indemnité de remplacement du revenu, en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, comme si elle devenait alors incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle. À la fin de son affectation ou de sa cessation de travail, l'employeur doit réintégrer la travailleuse dans son emploi régulier.

8.8 Contestation d'une décision

Toute personne (travailleur ou employeur) qui se croit lésée par une décision de la CNESST a le droit de la contester. La marche à suivre varie toutefois selon la nature de la décision.

La première étape consiste généralement à présenter une demande écrite de révision. Il faut y indiquer l'objet de la décision ainsi que les motifs de la contestation. Cette demande doit être adressée au bureau de la CNESST de la région où habite le travailleur.

Toute demande doit être présentée dans les 30 jours qui suivent la décision de la CNESST. Toutefois, ce délai est réduit à 10 jours quand la demande a trait à une décision rendue à la suite d'une inspection, à l'exercice d'un droit au refus de travail ou au refus de la demande d'affectation d'une travailleuse enceinte ou qui allaite.

La CNESST rend une décision après avoir donné l'occasion aux parties de se faire entendre. La CNESST peut confirmer, infirmer ou modifier la décision déjà rendue. Une personne qui se croit lésée par cette nouvelle décision dispose de 45 jours pour la contester devant le Tribunal administratif du travail (TAT).

8.9 Inspection (Loi art. 179 à 184)

Un inspecteur peut, dans l'exercice de ses fonctions, pénétrer, à toute heure raisonnable du jour ou de la nuit, dans un lieu où sont exercées des activités dans les domaines visés dans la loi et ses règlements, et l'inspecter.

À son arrivée sur un lieu de travail, l'inspecteur doit, avant d'entreprendre une enquête ou une inspection, prendre les mesures raisonnables pour aviser l'employeur et exhiber, si requis, un certificat attestant sa qualité.

Un inspecteur a accès à tous les livres, registres et dossiers de l'employeur. Une personne qui a la garde, la possession ou le contrôle de ces livres, registres ou dossiers doit les fournir à l'inspecteur et lui en faciliter l'examen.

En outre des pouvoirs généraux qui lui sont dévolus, l'inspecteur peut notamment :

- exiger de l'employeur le plan des installations et de l'aménagement du matériel;
- faire des essais et prendre des photographies ou enregistrements sur un lieu de travail;
- émettre, s'il l'estime opportun, un avis de correction enjoignant une personne de se conformer à la loi ou aux règlements et fixer un délai pour y parvenir. La personne visée par cet avis de correction doit y donner suite dans le délai imparti.

8.10 Comité de santé et de sécurité

Depuis le 6 avril 2022, tous les établissements de 20 travailleurs sont tenus de former un comité de santé et de sécurité (CSS) en vertu du régime intérimaire comme le prévoit la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail. Ces CSS ont pour objectif d'assurer la présence de divers mécanismes de prévention et de participation visant à améliorer la santé ainsi que la sécurité au sein des milieux de professionnel.

Ces comités internes sont constitués de représentants de l'employeur et de travailleurs. En fait, un CSS doit comprendre un minimum d'un participant représentant l'employeur et un maximum de 11 membres représentant les employés. Une fois assemblé, en vertu du régime intérimaire comme le prévoit la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, le CSS doit s'acquitter de plusieurs fonctions axées autour de la prévention. Ces comités doivent établir des programmes de formation et d'information en santé et sécurité au travail pour le personnel. Ils ont également la responsabilité de tenir un registre des accidents,

des incidents et des premiers secours octroyés. Les CSS permettent également aux employés de faire des recommandations à l'employeur en matière de santé et sécurité du travail. Ces comités doivent aussi recevoir les suggestions et les plaintes concernant la santé et la sécurité du travail. En somme, leur objectif est d'améliorer la prévention des accidents sur les lieux de travail grâce à un dialogue entre l'employeur et les employés.

L'employeur doit également procéder à l'identification des risques, soit à repérer les risques potentiellement présents sur le lieu de travail et de les associer aux endroits où ils peuvent se trouver

Pour de plus amples renseignements sur les comités de santé et sécurité, vous pouvez consulter le [site Internet de la CNESST](#) ainsi que les [webinaires produits par l'ARQ](#).

8.11 Adresses

CNESST

Renseignements généraux : 1 844 838-0808

SITE INTERNET

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr>

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

33, rue Gamble Ouest
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2R3
Télécopieur : 819 762-9325

1185, rue Germain, 2e étage
Val-d'Or (Québec) J9P 6B1
Télécopieur : 819 874-2522

CAPITALE-NATIONALE

425, rue du Pont
C.P. 4900, succursale Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6
Télécopieur : 418 266-4015

CÔTE-NORD

700, boulevard Laure, bureau 236
Sept-Îles (Québec) G4R 1Y1
Télécopieur : 418 964-3959

235, boulevard La Salle
Baie-Comeau (Québec) G4Z 2Z4
Télécopieur : 418 294-7325

GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE

163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec) G4X 2V1
Télécopieur : 418 368-7855

200, boulevard Perron Ouest
New Richmond (Québec) G0C 2B0
Télécopieur : 418 392-5406

BAS-SAINT-LAURENT

180, rue des Gouverneurs, C.P. 2180
Rimouski (Québec) G5L 7P3
Télécopieur : 418 725-6237

CHAUDIÈRE-APPALACHES

835, rue de la Concorde
Lévis (Québec) G6W 7P7
Télécopieur : 418 839-2498

ESTRIE

Place Jacques-Cartier
1650, rue King Ouest, bureau 204
Sherbrooke (Québec) J1J 2C3
Télécopieur : 819 780-2116

ÎLE DE MONTRÉAL

1, Complexe Desjardins
Tour Sud, 31e étage,
C.P. 3, succursale Place-Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
Télécopieur : 514 906-3158

LANAUDIÈRE

432, rue de Lanaudière, C.P. 550
Joliette (Québec) J6E 7N2
Télécopieur : 450 756-6832

LAVAL

1700, boulevard Laval
Laval (Québec) H7S 2G6
Télécopieur : 450 629-0147

MAURICIE/CENTRE-DU-QUÉBEC

1055, boulevard des Forges, bureau 200
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4J9
Télécopieur : 819 372-3286

SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

Place du Fjord 901, boulevard Talbot C.P. 5400 Chicoutimi
(Québec) G7H 6P8
Télécopieur : 418 545-3543

Complexe du Parc

1209, boulevard du Sacré-Cœur, 6e étage
C.P. 47
Saint-Félicien (Québec) G8K 2P8
Télécopieur : 418 679-5931

VALLEYFIELD

9, rue Nicholson
Salaberry-de-Valleyfield (Québec) J6T 4M4
Télécopieur : 450 377-6299

LAURENTIDES

275, rue Latour
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 0J7
Télécopieur : 450 431-5305

LONGUEUIL

25, boulevard La Fayette
Longueuil (Québec) J4K 5B7
Télécopieur : 450 442-6090

OUTAOUAIS

15, rue Gamelin C.P. 1454 Gatineau (Québec)
J8X 3Y3
Télécopieur : 819 778-8699

SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU

145, boulevard Saint-Joseph, 3e étage
St-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 1W5
Télécopieur : 450 359-1307

YAMASKA

2710, rue Bachand
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 8B6
Télécopieur : 450 773-8126

SECTION 9

LOI SUR LE DROIT D'AUTEUR

Section 9 : LOI SUR LE DROIT D'AUTEUR

La Loi sur le droit d'auteur stipule qu'à toutes les fois qu'une œuvre musicale ou autre est diffusée ou exécutée en public, une redevance doit être versée à l'auteur de cette œuvre. Cette loi est de compétence fédérale. Pour mieux comprendre les effets de la Loi sur le droit d'auteur, nous avons regroupé les faits saillants de cette loi ainsi que son mécanisme d'application.

9.1 Droit d'auteur

Lorsqu'il est question d'une œuvre musicale, le droit d'auteur donne au créateur de cette œuvre le droit exclusif de l'exécuter en public ou de la diffuser à la radio ou à la télévision ou encore d'autoriser quelqu'un d'autre à l'exécuter, moyennant une compensation.

9.2 Violation du droit d'auteur

Toute personne qui diffuse une œuvre musicale sans le consentement de son auteur, c'est-à-dire sans avoir payé une compensation, est considérée comme ayant enfreint la loi.

9.3 Perception du droit d'auteur

Pour percevoir ces droits partout au Canada, la Loi sur le droit d'auteur permet la création de sociétés de gestion collective du droit d'auteur. La Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique (SOCAN) ainsi que de Ré:Sonne, Société de gestion de la musique, sont les seules sociétés canadiennes autorisées à percevoir les droits d'exécution publique.

En vertu de cette loi, la SOCAN a le droit de percevoir des droits de licence de tous les utilisateurs de musique (que ce soit de la musique enregistrée ou jouée par des exécutants en personne). Ré:Sonne a le droit de percevoir des droits pour la diffusion de musique de fond.

La SOCAN redistribue par la suite cet argent aux auteurs et compositeurs en vertu des règlements de répartition. Si des œuvres appartenant à des compositeurs étrangers sont jouées au Canada, la SOCAN se charge de verser ces droits aux auteurs étrangers. Une entente d'échange équivalente a été signée avec des sociétés étrangères à travers le monde.

De son côté, Ré:Sonne redistribue cet argent aux artistes-interprètes et aux producteurs de disques pour leurs droits d'exécution. Les revenus sont aussi versés à des sociétés d'octroi de licences musicales étrangères semblables à Ré:Sonne, qui en retour les distribuent à leurs membres.

Les redevances qui sont versées aux auteurs canadiens et étrangers sont calculées principalement à partir d'un échantillonnage de la musique diffusée sur les ondes des stations de radio et à partir de tous les concerts et spectacles qui sont déclarés à la SOCAN. Ré:Sonne répartit ses revenus à la suite de l'analyse de données brutes provenant de sources diverses.

Depuis juillet 2019, Ré:Sonne et la SOCAN ont fondé Entandem, une coentreprise simplifiant le processus d'obtention de licences musicales en offrant un guichet unique permettant de s'acquitter de la majorité des droits d'auteurs. Ce service permet aux entreprises canadiennes d'utiliser la musique de manière éthique, légale et responsable tout en s'assurant que les créateurs ainsi que les propriétaires de ces pièces soient rémunérés adéquatement. Entandem permet aux restaurants, bars, clubs, hôtels, etc. de s'acquitter des droits d'auteurs de la musique qu'ils diffusent auprès d'un seul guichet.

9.4 Fixation des droits

Les montants que vous devez payer en vertu des tarifs énoncés ci-après sont établis par la Commission du droit d'auteur du Canada, un tribunal quasi judiciaire qui est sous la juridiction d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada. Chaque année, la Commission approuve les tarifs proposés par Ré:sonne et la SOCAN, soit tels quels, soit avec modifications. Si les tarifs de l'année qui débute n'ont pas encore été fixés par la Commission, la SOCAN, ainsi que Ré:Sonne, sont autorisés à administrer ces tarifs aux derniers taux approuvés pour établir la facturation, puis effectueront ultérieurement les ajustements, si nécessaires et de façon rétroactive.

9.5 Tarifs

Entandem

La création d'Entandem n'a aucun impact sur les prix des droits d'auteurs. Les licences pour l'utilisation de musique sont homologuées par le processus de fixation des tarifs de la Commission du droit d'auteur du Canada. Ils sont donc les mêmes que ceux affichés par Ré:sonne et la SOCAN

SOCAN

Au début du mois de janvier de chaque année, la SOCAN fait parvenir une facture estimée pour l'année qui débute aux entreprises visées. Voici les derniers tarifs approuvés par la Commission des droits d'auteur.

Tarif 3.A :

Cabarets, cafés, clubs, bars, salles à manger, foyers, restaurants, auberges, tavernes et établissements du même genre.
Exécutants en personne.

- Le tarif exigible est égal à 3,0 % du total des compensations versées par l'établissement aux musiciens, chanteurs et autres exécutants (incluant les salaires, logement, repas, etc., mais excluant les sommes payées pour le matériel, l'éclairage, etc.).
Montant minimum : 89,76 \$.

Tarif 3.B :

Cabarets, cafés, clubs, bars, salles à manger, foyers, restaurants, auberges, tavernes et établissements du même genre.
Diffusion de musique enregistrée accompagnant un spectacle.

- Le tarif exigible est égal à 2,0 % du total des compensations versées par l'établissement aux musiciens, chanteurs et autres exécutants (incluant les salaires, logement, repas, etc., mais excluant les sommes payées pour le matériel, l'éclairage, etc.).
Le montant minimum de ces frais est de 79,83 \$.

Tarif 3.C :

Clubs de divertissement pour adultes.

- Tarif de 5,57 ¢ par jour, multiplié par le nombre de places.

Tarif 8 :

Frais applicables pour les réceptions, congrès, assemblées et présentations de mode.

- Sans danse : 26,16 \$ à 111,21 \$;
- Avec danse : 52,33 \$ à 222,40 \$.

Ces montants s'appliquent pour toutes les activités ayant lieu durant l'année et selon les capacités de la salle.

Tarif 15.A :

Musique de fond diffusée par cassettes, disques laser, MP3 et radio satellite

- Le tarif est de 1,53 \$ le mètre carré où la musique est diffusée (14,28 ¢ le pied carré).

Un établissement ouvert moins de six mois par année paiera la moitié de ce tarif. Dans tous les cas, le tarif minimum sera de 117,75 \$. Votre paiement devra être accompagné d'un rapport indiquant la superficie de l'établissement.

Exceptions

Rien dans la loi ne vous oblige à payer le tarif 3 de Ré:Sonne ou le tarif 15.A de la SOCAN si la musique de fond qui est jouée dans votre établissement provient UNIQUEMENT d'un récepteur radio.

Si vous recevez un formulaire, NE LE JETEZ PAS aux poubelles. Remplissez-le et retournez-le en indiquant que ce tarif n'est pas applicable chez vous.

Vous n'avez pas non plus à payer de droit d'utilisation pour de la musique diffusée par câble ou par satellite, dans le cas où le fournisseur paie déjà des droits à la SOCAN ou à Ré:Sonne. Demandez à ce fournisseur de vous confirmer par écrit s'il est en règle avec la SOCAN et Ré:Sonne.

Tarif 18 :

Musique enregistrée utilisée à des fins de danse accessible au public

Les droits annuels sont basés sur la capacité de l'établissement (arrondis au plus proche multiple de 20 lorsqu'au-dessus de 100) et les jours et mois d'exploitation (+ taxes). Pour calculer les droits de licence applicables, arrondir le nombre de places au plus proche multiple de 20, soustraire 100 et diviser par 2. Vous aurez le pourcentage à ajouter au tarif indiqué ici-bas.

Mois d'ouverture	Jours d'ouverture par semaine	
	1 à 3 jours	4 à 7 jours
6 mois ou moins	340,16 \$	680,30 \$
Plus de 6 mois	680,30 \$	1 360,61 \$

Exemple : La Disco 3000 a une capacité de 169 et est ouverte 2 jours semaine sur une période de 12 mois. Selon le tableau, le taux de base est de 573,69 \$.

Pourcentage : 169 arrondi au plus proche multiple de 20 = 180

$$180 - 100 = 80$$

$$80 \div 2 = 40$$

$$\% = 40$$

$$680,30 + (40 \% \times 680,30) = 952,42 + \text{taxes (montant des droits de licence annuels)}$$

Tarif 20 :

Bars karaoké et autres lieux du même genre

Jours d'exploitation

1 à 3 jours..... 243,33 \$

4 à 7 jours..... 350,63 \$

Ré:Sonne (tous les tarifs de Ré:Sonne sont taxables)

Tarif 3.B :

Musique de fond (T3b)

- Si la capacité (nombre de personnes) de votre établissement peut être confirmée, il faut appliquer le calcul suivant :
nombre de personnes × Nombre de jours d'exploitation × 0,3088 ¢;
- Si la capacité de votre établissement ne peut être confirmée, vous devez faire le calcul en utilisant la superficie accessible au public : superficie en pieds carrés × Nombre de jours de fonctionnement × 0,9650 ¢ ou Superficie en mètres carrés × nombre de jours de fonctionnement × 0,5786 ¢;
- Dans tous les cas, les redevances annuelles minimales sont de 140,93 \$;

Veillez noter que le tarif 3 de Ré:Sonne peut être rétroactif à 2003 si votre établissement était ouvert à ce moment.

Tarif 5 :

Utilisation de musique pour accompagner des événements en direct

- A. Musique enregistrée accompagnant un spectacle en direct dans un cabaret, un club, un restaurant, une auberge, une taverne et un établissement du même genre. La redevance est payable est de :
- de 1,92 ¢ par entrée, dans le cas de l'utilisation accessoire d'enregistrements sonores, pour une redevance minimale de 36 \$;
 - de 7,68 ¢ par entrée, pour tous les autres événements, pour une redevance minimale de 72 \$;
 - Une redevance annuelle minimale de 120,00 \$ s'applique dans le cas de redevances payées pour plusieurs événements au cours d'une même année.

B. Réception, congrès, assemblées et présentation de mode.

La redevance est payable pour chaque événement et dépend du nombre de places assises et debout :

- Sans danse : 33,92 \$ à 144,21 \$;
- Avec danse : 67,87 \$ à 288,41 \$.

C. Bars, karaoké et établissements du même genre

Jours d'exploitation/semaine

- 1 à 3 jours..... 315,55 \$;
- 4 à 7 jours..... 454,67 \$.

Veillez noter que le tarif 5 de Ré:Sonne peut être rétroactif à 2008 si votre établissement était ouvert à ce moment.

9.6 Vérification des livres

SOCAN

En tout temps, pendant les heures d'ouverture, la SOCAN a le droit de faire examiner les livres comptables de votre entreprise pour vérifier si les redevances que vous avez versées sont conformes aux tarifs exigibles.

Pour les tarifs 3.A et 3.B, il est possible d'exiger que la vérification soit effectuée par un vérificateur indépendant, choisi à même une liste d'au moins trois noms soumis par la SOCAN. Dans ce cas, le titulaire de la licence n'est tenu de donner accès à ses registres qu'au vérificateur ainsi choisi.

Si la vérification révèle que la redevance à verser a été sous-estimée de plus de 10 %, le titulaire de la licence défraie les honoraires du vérificateur.

Ré:Sonne

Si vous payez le tarif 3, vous devez conserver les registres pendant six ans à la suite des paiements effectués pour fin de vérification. Ré:Sonne peut ainsi vérifier ces registres à tout moment durant cette période, durant les heures régulières de bureau et moyennant un préavis raisonnable.

Si la vérification révèle que les redevances ont été sous-estimées de plus de 10 % pour une période quelconque, la personne ayant fait l'objet de la vérification devra assumer les coûts raisonnables de la vérification.

9.7 Adresses

SOCAN

33, rue Milton, # 500
Montréal (Québec) H2X 1V1

Téléphone : 514 844-8377
1 800 797-6226

Télécopieur : 514 849-8446

SITE INTERNET

<https://www.socan.com/fr/>

Ré:Sonne

1235, rue Bay, bureau 900
Toronto (Ontario) M5R 3K4

Téléphone : 1 877 309-5770

SITE INTERNET

www.resonne.ca

SECTION 10

DIVERS

SECTION 10 : DIVERS

10.1 Équité salariale

La Loi sur l'équité salariale est en vigueur depuis le 21 novembre 1997 et a été modifiée en mai 2009. Cette loi oblige les entreprises à réaliser un processus d'équité salariale afin de combler les écarts de salaires qu'il pourrait y avoir entre des emplois typiquement féminins et des emplois équivalents typiquement masculins. La date limite pour la réalisation du processus d'équité salariale dans toutes les entreprises de 10 employés et plus était le 31 décembre 2010. Si vous ne l'avez pas encore réalisé, vous devez le faire le plus tôt possible. Une fois le processus terminé, un maintien de l'équité doit être réalisé tous les 5 ans. De plus, vous devez compléter annuellement la « Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES) » si vous avez 11 personnes salariées dans le Registraire des entreprises du Québec.

La difficulté d'application réside dans le fait que la comparaison ne se fait pas entre le salaire d'une serveuse et celui d'un serveur, mais bien en comparant deux postes différents, par exemple celui d'une serveuse et celui d'un employé de cuisine.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) met à votre disposition un progiciel, un guide ainsi qu'une ligne d'information gratuits pour vous aider à réaliser le processus vous-même. Vous pouvez également engager un conseiller en ressources humaines agréé, qui effectuera le travail pour vous. Vous trouverez les coordonnées de plusieurs conseillers sur le site de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréé (CHRA).

10.2 Communauté métropolitaine de Montréal

Depuis le 1^{er} avril 2009, la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM) applique le Règlement sur l'assainissement des eaux sur son territoire. Ce règlement métropolitain, avec application locale, exige dorénavant que tous les restaurants sur le territoire de la CMM soient munis d'un piège à matières grasses, communément appelé « trappe à graisse ».

Pour plus d'information sur le Règlement ou savoir si votre ville fait partie de la CMM, consultez le www.cmm.qc.ca.

10.3 Éco Entreprises Québec (ÉEQ)

Toute entreprise a l'obligation légale de s'enregistrer auprès d'Éco Entreprises Québec (ÉEQ) afin de déclarer la quantité de matières recyclables qu'elle génère et payer, s'il y a lieu, sa contribution aux programmes de collecte sélective. Cependant, les entreprises considérées comme des petits générateurs sont exemptées si elles répondent à l'un des critères suivants :

- elles ont mis sur le marché, durant l'année de référence, une ou des matières dont le poids total est plus petit ou égal à 1 tonne métrique;
- leurs revenus, recettes ou ventes au Québec pour la même période sont plus petits ou égaux à 1 million de dollars;
- elles n'ont qu'un seul point de vente qui n'est pas approvisionné ou opéré dans le cadre d'une franchise, d'une chaîne ou sous l'enseigne d'une bannière.

Pour plus d'information ou pour savoir si votre entreprise doit verser une contribution, contactez directement ÉEQ.

10.4 Exploitation de services monétaires (guichets automatiques privés)

Depuis le 13 septembre 2021, la Loi sur les entreprises de services monétaires est appliquée par Revenu Québec.

Cette loi oblige les exploitants de guichets, qui approvisionnent eux-mêmes le guichet en argent, à se procurer un permis annuel pour chaque appareil situé dans leur établissement, au coût de 236 \$ chacun. Il y a également obligation de fournir, lors d'une demande de permis, un rapport d'habilitation sécuritaire délivré par la Sûreté du Québec au coût de 133 \$ par personne visée (exploitant et employés responsables du guichet).

Pour plus d'information sur ce règlement, vous pouvez consulter le [site Internet de Revenu Québec](#).

10.5 Bureau de la sécurité privée (BSP)

Le personnel de sécurité privée (portiers, agents de sécurité, etc.) est assujéti à l'obligation de détenir un permis du Bureau de la sécurité privée, de même que leurs supérieurs immédiats. La délivrance du permis est conditionnelle à la réussite de la formation

obligatoire prévue au règlement menant à une attestation de formation. Celle-ci est d'une durée d'au moins 70 heures de cours et est offerte par les commissions scolaires. Le permis fait l'objet d'un droit de 57,50 \$, d'une vérification de sécurité de 100,00 \$ et d'un frais de veille sécuritaire de 15,00 \$.

Les supérieurs immédiats sont aussi assujettis à l'obligation de détenir un permis (sans droit d'exercice), qui ne requiert aucune formation, mais qui fait l'objet des mêmes droits payables.

10.6 Coordonnées

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

Téléphone : 1 844 838-0808

SITE INTERNET

www.cnesst.gouv.qc.ca

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CHRA)

SITE INTERNET

www.portailrh.org

Communauté métropolitaine de Montréal (CMM)

Téléphone : 514 350-2550

Télécopieur : 514 350-2599

SITE INTERNET

www.cmm.qc.ca

Éco Entreprises Québec (ÉEQ)

Téléphone : 514 987-1700
Sans frais : 1 877 987-1491
Télécopieur : 514 987-1598

SITE INTERNET

www.ecoentreprises.qc.ca

Revenu Québec

Montréal : 514 873-4692
Québec : 418 659-4692
Autres régions : 1 800 567-4692

SITE INTERNET

www.revenuquebec.ca

BIBLIOGRAPHIE

Les documents suivants ont été abondamment consultés pour la rédaction de ce guide :

- LES PUBLICATIONS DU QUÉBEC, Éditeur officiel du Québec.
 - Loi sur les normes du travail et ses règlements*
 - Loi sur la fête nationale*
 - Loi sur les produits alimentaires et son règlement*
 - Loi sur les permis d'alcool et ses règlements*
 - Loi sur les infractions en matière de boissons alcooliques*
 - Loi sur la santé et sécurité du travail et ses règlements*
 - Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*
 - Loi sur la protection du consommateur*
 - Loi sur les entreprises de services monétaires*
 - Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite*
- MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, Service des permis, Demande de permis, restauration et vente au détail.
- REVENU QUÉBEC, Renseignements concernant la facturation obligatoire – Bars et restaurants (2017), 40 pages.

Les organismes suivants ont également été consultés :

- Communauté métropolitaine de Montréal (CMM)
- Éco Entreprises Québec (ÉEQ)
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)
- Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CHRA)
- Régie des alcools, des courses et des jeux (RACJ)
- Ré:Sonne
- Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique (SOCAN)
- Bureau de la sécurité privée (BSP)