

Le français au Québec



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

Loi 96



Un cadre linguistique unique

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

Parmi les principales mesures désormais en vigueur :

- **Affichage public** : Toute marque de commerce dans une autre langue que le français utilisée dans l'affichage public visible depuis l'extérieur d'un local commercial situé au Québec doit être accompagnée d'un texte en français « nettement prédominant » et dans le « même champ visuel ».
- **Emballage et étiquetage des produits** : Le français doit figurer de manière au moins équivalente à toute autre langue sur l'emballage des produits, tant en ce qui concerne la taille, la lisibilité que la visibilité des textes. Les termes génériques ou descriptifs en une langue autre que le français qui font partie de marques de commerce reproduites sur un produit, son emballage et étiquetage doivent être traduits français.

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

- **Francisation obligatoire dès 25 employés** : Les entreprises comptant 25 employés ou plus doivent s'inscrire auprès de l'Office québécois de la langue française (OQLF) et amorcer une démarche de francisation. Cette obligation s'appliquait auparavant aux entreprises ayant 50 employés et plus au Québec.
- **Contrats d'adhésion** : Les contrats d'adhésion (ex. : conditions générales de vente) doivent être rédigés en français. Une version dans une autre langue ne peut être utilisée que si la version française a d'abord été présentée et que les parties y consentent expressément.
- **Langue de travail** : Les communications internes, les documents de formation, les outils utilisés par les employés, les offres d'emploi et les contrats de travail doivent être disponibles en français. L'usage d'une autre langue est permis dans certains cas précis.
- **Sanctions accrues** : L'OQLF dispose de nouveaux pouvoirs d'inspection et de sanction. Les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations peuvent faire l'objet d'amendes administratives ou de mesures correctives.

Pour en savoir plus sur la Loi 96 et ses implications, consultez notre [centre de ressources sur la Loi 96](#).

Personne-ressource



**Julie
UZAN-NAULIN**

Associée | Protection des
renseignements confidentiels, vie
privée et cybersécurité

Montréal
T. +1 514 871 5967
juzan@fasken.com