



*LOI SUR LA LANGUE OFFICIELLE ET COMMUNE DU QUÉBEC,
LE FRANÇAIS — COMMENT FAIRE AFFAIRE AU QUÉBEC ?*

Le français au cœur de votre entreprise

Conséquences d'affaires et solutions juridiques

MAI 2022

FASKEN

Table des matières

01. Au travail, Only in French ? ¿ Sólo en francés ?	4
02. Affichage public	6
03. Publicité, sites Internet et médias sociaux	7
04. Contrats et sûretés	8
05. Francisation des entreprises et relations avec l'Office québécois de la langue française (« OQLF »)	9
06. Fasken, au cœur de la <i>Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français</i>	11
Annexe	
Les sanctions	12

FASKEN

Vous faites affaire ou avez des employés au Québec ?

Vous desservez
des clients en sol
québécois, mais
votre entreprise est
hors Québec ?

Vous avez entendu
parler du PL 96
ou de la Loi et
souhaitez connaître
ses conséquences
pour votre entreprise ?

Le projet

Depuis mai 2022, le Projet de loi 96 (« PL 96 ») est officiellement devenu la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français* (la “Loi”). Depuis plus d’un an, la Loi sème le doute et l’inquiétude. Pour vous aider à y voir plus clair, l’équipe Fasken a créé un document en cinq points pour vous permettre d’adapter facilement vos pratiques d’affaires et de comprendre les principales conséquences et sanctions auxquelles vous vous exposez en cas de non-respect de vos obligations. Nos professionnels mettent aussi à votre disposition un éventail de ressources expliquant les éléments clés de la réforme.

Les thématiques

Pour faciliter votre lecture, nous abordons la Loi sous cinq grands thèmes :

1. Au travail, *Only in French ?* ; *Sólo en francés ?*
 - Quelles règles s’appliquent lorsque vous exigez la connaissance d’une autre langue que le français dans vos offres d’emploi ?
 - Comment interagir avec vos employés ?
2. Affichage public
3. Publicité, sites Internet et médias sociaux
4. Contrats et sûretés
5. Francisation des entreprises et relations avec l’Office québécois de la langue française (« OQLF »)

Si vous souhaitez prendre connaissance des dates d’entrée en vigueur des dispositions de la Loi, vous pouvez consulter notre [Centre des ressources](#).



Pour la petite histoire - qu’est-ce que la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français* ?

Il y a plus d’un an, le gouvernement Legault a déposé le PL 96, *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français* devant l’Assemblée nationale du Québec. En plus d’effectuer une réforme majeure de la *Charte de la langue française* (la “Charte”), communément appelée la Loi 101, le PL 96 modifie aussi la *Loi constitutionnelle de 1867*, la *Charte des droits et libertés de la personne* ou encore le *Code civil du Québec*. Malmenée par les uns, encensée par d’autres, la Loi 101 a fait couler beaucoup d’encre depuis son adoption en 1977. Mais que change le PL 96, dorénavant la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français* ?

Selon le gouvernement, la réforme vise avant tout à renforcer et à affirmer le statut du français dans toutes les sphères de la société. Précisément, la Loi resserre les règles encadrant l’usage de la langue française au sein des organisations ayant des activités au Québec.

01.

Au travail, Only in French ? & Sólo en francés ?

La Loi affirme que la seule langue officielle du Québec est le français, ce qui s'applique également au milieu de travail. Les entreprises devront donc adapter leurs pratiques en matière d'emploi afin de se conformer aux nouvelles obligations.

Quelles règles s'appliquent lorsque vous exigez la connaissance d'une autre langue que le français dans vos offres d'emploi ?

À l'heure actuelle, un employeur peut exiger la connaissance d'une autre langue que le français dans une offre d'emploi lorsque cette connaissance est nécessaire à l'accomplissement de la tâche. Avec la Loi, s'il demeure possible d'imposer une telle exigence, il faudra respecter des conditions additionnelles.

Ainsi, avant d'imposer la connaissance d'une autre langue que le français, vous devez remplir les trois conditions suivantes :

- ✓ Procéder à une évaluation afin de déterminer les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir;
- ✓ Vous assurer que les besoins linguistiques identifiés lors de l'évaluation ne pouvaient pas être satisfaits par les membres du personnel déjà en fonction et de qui la connaissance de cette autre langue est exigée;
- ✓ Restreindre le plus possible le nombre de postes exigeant la connaissance d'une autre langue que le français.



Les besoins réels se définissent par l'ensemble de ce qui apparaît être absolument nécessaire au fonctionnement d'une organisation. Par exemple, si un centre d'appel reçoit 25 % de ses appels en anglais, l'entreprise ne peut pas demander à 100 % de ses employés de parler cette langue. Elle doit analyser les besoins réels et envisager de rediriger ces appels vers une minorité d'employés parlant anglais.

L'employeur doit donc avoir pris **tous les moyens raisonnables** pour éviter d'imposer une telle exigence. Concrètement, l'employeur devra donc procéder à une analyse contextuelle qui tient compte de l'ensemble des postes connexes au poste à combler, afin de s'assurer que la maîtrise d'une autre langue que le français est absolument nécessaire.

Dorénavant, dans une offre d'emploi, l'employeur qui exige la connaissance d'une autre langue doit, de plus, énoncer les raisons justifiant cette exigence.

Prenons l'exemple d'une entreprise qui cherche des candidats maîtrisant l'anglais afin de desservir une clientèle internationale. Celle-ci devra démontrer qu'elle offre une proportion importante de ses services à des clients anglophones. Elle devra ensuite démontrer que les employés déjà en poste, desquels on exige la connaissance de l'anglais, ne permettent pas de desservir adéquatement cette clientèle anglophone. Enfin, elle devra démontrer que le nombre de postes pour lesquels l'anglais est exigé est le nombre minimum requis afin de servir cette clientèle.

Comment interagir avec vos employés ?

En français, svp !

Certains documents devront être **rédigés** en français et d'autres devront, en plus, être **accessibles** en français dans des conditions au moins aussi favorables que toute autre version dans une autre langue.

Les documents et échanges suivants doivent être **rédigés** en français (une autre langue pouvant tout de même être utilisée en sus) :

- ✓ Le contrat individuel de travail;



Le contrat pourrait toutefois être rédigé exclusivement dans une autre langue, si les parties y consentent expressément, SAUF si le contrat constitue un contrat d'adhésion. Si le contrat de travail est d'adhésion, les parties devront prendre connaissance de sa version en français avant de décider expressément de n'être liées que par la version dans une autre langue.

- ✓ Les offres de mutation, d'emploi ou de promotion;
- ✓ Toutes les communications écrites adressées au personnel ou à un employé, par exemple, les communications internes.



Exception : l'employeur peut communiquer par écrit exclusivement dans une autre langue avec l'employé qui lui en fait la demande.

Sur le radar - Accessibilité

De plus, la version française des trois documents suivants doit être **accessible** dans des conditions au moins aussi favorables que celles de toute autre version :

- Formulaires de demande d'emploi;
- Documents ayant trait aux conditions de travail;
- Documents de formation produits à l'intention de votre personnel.



02. Affichage public

Le premier réflexe d'une entreprise qui affiche au Québec est de se demander si son affichage public demeure conforme à la Charte.

En bref

Pouvez-vous garder votre affichage tel qu'il l'était avant la Loi ?

La réponse : si votre affichage n'est pas en français, il faudra fort probablement le modifier.

La règle générale depuis la Loi est simple :

Si l'affichage public est visible depuis l'extérieur du local, le français doit figurer de façon nettement prédominante.

Que faire si votre marque de commerce est déposée en anglais seulement¹ ?

Avant l'adoption de la Loi : si votre marque de commerce était déposée seulement en anglais (sans qu'une version française ait été déposée au registre fédéral), elle pouvait être affichée uniquement en anglais, dans la mesure où le français maintenait une présence « suffisante ». Ce critère de suffisance était généralement satisfait par l'ajout d'un générique ou d'un descriptif au nom du commerce.

Depuis l'adoption de la Loi : lorsqu'on parle d'un affichage public visible depuis l'extérieur du local, le français doit désormais figurer de façon « nettement prédominante », c'est-à-dire que le français doit avoir un impact visuel beaucoup plus important :

- ✓ L'espace consacré au texte en français doit être au moins deux fois plus grand;
- ✓ Les caractères utilisés dans le texte en français doivent être au moins deux fois plus grands;
- ✓ Les autres caractéristiques de l'affichage ne doivent pas réduire l'impact visuel du texte en français.



Si la marque affichée à l'intérieur du local est visible de l'extérieur, cette nouvelle obligation demeurera applicable.

¹ On vise ici les marques de commerce déposées au sens de la *Loi sur les marques de commerce*, lorsqu'aucune version correspondante en français ne se trouve au registre tenu selon cette loi.

Sur le radar - Conséquences

À défaut de respecter ces exigences, vous encourez les **conséquences suivantes** :

- L'OQLF pourrait vous mettre en demeure de vous conformer à la Charte, et si le défaut persiste, de vous ordonner de le faire;
- Si vous contrevenez à l'ordonnance rendue par l'OQLF, vous vous exposez à des sanctions pénales;
- La Cour supérieure du Québec pourrait ordonner le retrait ou la destruction de tout panneau-réclame, toute affiche, annonce et enseigne lumineuse qui contrevient aux dispositions de la présente Loi, et ce, à vos frais.



03. Publicité, sites Internet et médias sociaux

Bonjour/Hi ? Dans un commerce, les clients devront être informés et servis en français, qu'il s'agisse ou non de consommateurs.

En bref

Qu'en est-il des différents documents commerciaux offerts au public ?

La réponse : une version française est obligatoire, « *quel qu'en soit le support* ».

Que veut-on dire par « quel qu'en soit le support » ?

Les catalogues, les brochures, les dépliants, les annuaires commerciaux, les bons de commande et tout autre document ou publication de nature commerciale qui sont accessibles au public devront être rédigés en français. Il demeurera possible d'utiliser, en plus, une autre langue, à condition que la version française, soit accessible, dans des conditions au moins aussi favorables et que celle-ci figure de façon au moins aussi évidente que la version dans une autre langue.

Cette obligation s'appliquera au contenu commercial disponible au public :

- ✓ Sur un site Internet ou sur une autre plateforme numérique visant à offrir des biens ou services au Québec;
- ✓ Sur les médias sociaux.

Sur le radar - Les recours en cas de non-respect

Un manquement à cette obligation pourrait notamment faire l'objet d'une plainte ou d'une dénonciation de la part de clients ou de toute autre personne auprès de l'OQLF. Une plainte auprès de l'OQLF pourrait par la suite mener à des sanctions pénales, civiles ou à des mesures injonctives.

Qu'en est-il de l'application extraterritoriale de cette obligation aux entreprises de commerce électronique sans établissement au Québec ?

Par exemple, une entreprise située aux États-Unis pourrait se demander : mon site Web et son contenu doivent-ils être traduits en français dès lors qu'ils sont accessibles depuis le Québec ?

Cette obligation de traduire le contenu de nature commerciale d'un site Web s'applique aux entreprises qui visent le marché québécois et possèdent un établissement au Québec. Si l'entreprise n'a pas d'établissement au Québec, l'OQLF privilégie une approche incitative.



04. Contrats et sûretés

Les contrats sont à la base de nos relations commerciales. À ce titre, les changements apportés par la Loi pourraient avoir d'importantes conséquences sur le cours des affaires.

Contrats d'adhésion et de consommation

Avant l'adoption de la Loi :

- ✓ Il était possible de rédiger un contrat exclusivement dans une autre langue que le français, si les parties y consentaient expressément. Dans la pratique, ce consentement se traduisait par l'insertion d'une clause reflétant cette volonté des parties.

Depuis l'adoption de la Loi :

- ✓ L'insertion d'une telle clause **n'est plus suffisante**;
- ✓ Les parties devront **recevoir la version française** avant d'accepter de contracter dans une autre langue que le français. Autrement, le consentement ou l'acceptation du contrat ne sera pas valide;
- ✓ À moins qu'un contrat d'adhésion n'ait été rédigé dans une autre langue à la demande de l'adhérent, ce dernier sera présumé ne pas avoir connaissance d'une clause externe rédigée dans une autre langue que le français. De plus, une clause d'un contrat d'adhésion rédigée dans une autre langue que le français sera réputée incompréhensible.

Sur le radar - Contrat d'adhésion

Le contrat d'adhésion qui a été conclu dans une autre langue que le français sans qu'une version française ait été rendue disponible pourra être **annulé à la demande de l'adhérent sans qu'il ait à prouver de préjudice**.

Le co-contractant pourra toutefois démontrer l'absence d'un tel préjudice pour sauvegarder le contrat. Alternativement, l'adhérent pourra réclamer des dommages-intérêts.

Qu'en est-il des interactions des entreprises avec l'Administration ?

Le mot d'ordre : en français !

- ✓ Les services rendus à l'Administration devront l'être conformément à la Charte;
- ✓ Toutes les demandes transmises à l'Administration, y compris les demandes de subvention ou toute autre forme d'aide financière, devront être transmises en français;
- ✓ Sous réserve de certaines exceptions, la plupart des contrats conclus avec l'Administration devront l'être en français.

Vous contractez avec l'Administration ? Le non-respect des exigences de la Charte pourrait entraîner la nullité absolue du contrat.

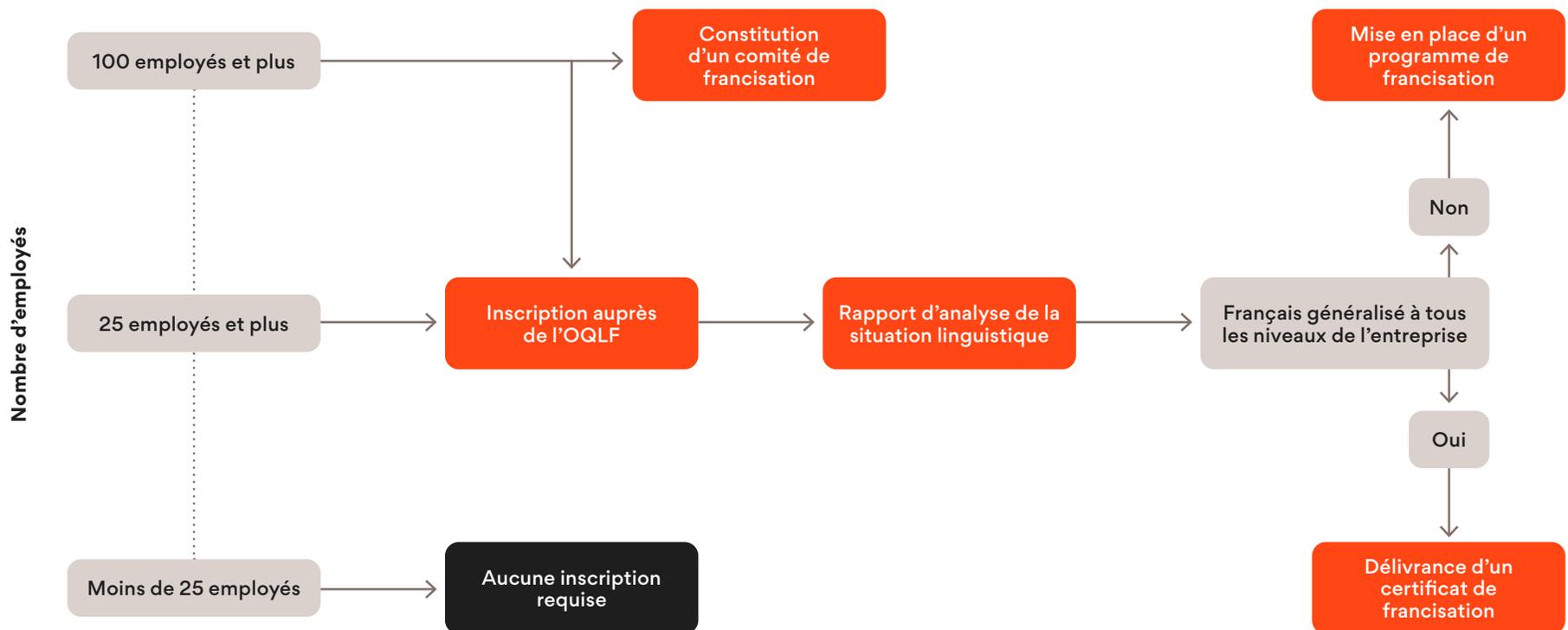
L'Administration inclut le gouvernement du Québec, ses ministères et les organismes. Pour une liste complète, vous pouvez vous référer à notre [Centre de ressources](#) (Annexe de la Charte annotée).

Qu'en est-il des sûretés?

- ✓ Les sûretés (par exemple, les hypothèques) doivent être inscrites, via des formulaires d'inscription dans les registres publics;
- ✓ Avec la Loi, les réquisitions d'inscription devront être rédigées exclusivement en français.

05. Francisation des entreprises et relations avec l'OQLF

Que signifie la francisation des entreprises avec la Loi ?



À quel moment le processus de francisation auprès de l'OQLF devient-il obligatoire ?

Lorsqu'une entreprise compte plus de 25 employés au Québec.

Les éléments clés du processus de francisation :

- ✓ Inscription à l'OQLF en fournissant des renseignements généraux sur la structure juridique et fonctionnelle de l'entreprise et sur la nature de ses activités;
- ✓ Création d'un comité de francisation pour les entreprises de 100 employés et plus ou si l'OQLF l'exige;
- ✓ Désignation de représentant(s) auprès de l'OQLF au sein de l'entreprise;
- ✓ Rapport d'analyse de la situation linguistique au sein de l'entreprise dans les trois mois de la réception de l'attestation d'inscription;
- ✓ Si l'utilisation du français n'est pas généralisée à tous les niveaux de l'entreprise, implantation d'un programme de francisation; Si le français est généralisé, délivrance d'un certificat de francisation;
- ✓ Rapport annuel sur la mise en œuvre du programme de francisation, le cas échéant;
- ✓ Pour les entreprises détentrices d'un certificat de francisation, rapport triennal sur l'évolution de l'utilisation du français. Si, à la suite du rapport, l'OQLF estime que l'utilisation du français n'est plus généralisée à tous les niveaux de l'entreprise, mise en œuvre d'un plan d'action.



Est-ce que plusieurs entreprises seront touchées par ces nouvelles exigences ?

Le seuil actuel étant de 50 employés, c'est donc moins de 10% d'entreprises supplémentaires qui seront affectées par ces nouvelles dispositions de la Loi.

Qu'est-ce que le comité de francisation et quel est son rôle ?

Si vous avez 100 employés et plus, la création d'un comité est obligatoire.

Si vous avez entre 25 et 99 employés, l'OQLF pourrait vous ordonner d'en créer un, selon les résultats du rapport d'analyse de la situation linguistique.

Le comité est responsable de rédiger les différents rapports obligatoires dans le cadre d'un processus de francisation, de désigner un représentant de l'entreprise auprès de l'OQLF et d'élaborer le programme de francisation, le cas échéant.

Y a-t-il une « liste noire » des entreprises non conformes aux obligations de francisation ?

Oui.



Les entreprises à qui l'OQLF a refusé de délivrer un certificat de francisation ou dont il a suspendu ou annulé une attestation ou un certificat sont inscrites sur une liste, publiée sur le site Internet de l'OQLF.

Outre l'impact réputationnel qu'elles encourent, les entreprises figurant sur cette liste ou qui ne se conforment pas autrement aux obligations de francisation ne pourront pas conclure de contrat avec l'Administration ou en recevoir des subventions.



Qu'est-ce que l'Office québécois de la langue française ?

De façon générale, l'OQLF est chargé d'assurer le respect de la Charte. Il veille notamment à ce que le français soit, au Québec, la langue normale et habituelle du travail, des communications, du commerce et des affaires dans les entreprises.

Une personne qui souhaite porter plainte ou dénoncer une entreprise non conforme à la Charte doit s'adresser à l'OQLF. Toutefois, s'il s'agit d'un employé, il se pourrait qu'il doive plutôt s'adresser à la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, selon les faits reprochés.

L'OQLF pourra alors mener des enquêtes et effectuer des inspections. Si l'OQLF constate un manquement à la Charte, il pourra ordonner à l'entreprise en défaut de corriger la situation.

À la fine pointe de l'actualité juridique

Notre équipe a suivi de près l'évolution du Projet de loi 96, depuis son introduction à l'Assemblée nationale jusqu'à son adoption.

Ainsi, nous sommes en mesure de vous épauler face à tous vos questionnements. De plus, l'équipe de Fasken met à votre disposition de nombreuses ressources afin de mieux comprendre les changements législatifs à venir.

Chefs de file dans leur domaine, les avocats de Fasken publient des bulletins et des balados, en plus d'organiser de nombreux webinaires et conférences.

Fasken peut aussi offrir des formations sur la Loi directement auprès de vos dirigeants et administrateurs.



Fasken a centralisé l'ensemble de la documentation relative au à la Loi. Accédez au centre de ressources [ici](#).

Traduction : une équipe chevronnée et certifiée

L'équipe des Services linguistiques de Fasken assure la traduction et la révision juridique de vos documents, en français et en anglais (et en d'autres langues, le cas échéant). L'équipe est composée de près de 20 traducteurs juridiques diplômés en droit et en traduction et d'avocats-réviseurs membres du Barreau du Québec qui ont aussi obtenu leur agrément professionnel comme traducteurs.

Grâce à l'utilisation d'outils novateurs, Fasken vous offre un service clé en main, efficace et de qualité pour traiter vos demandes.

Votre équipe Fasken

N'attendez pas la dernière minute pour vous conformer à la Loi. Fasken est là pour vous aider!

Personnes-ressources



Antoine Aylwin
Associé
+1 514 397 5123
aaylwin@fasken.com



Julie Uzan-Naulin
Avocate-conseil
+1 514 871 5967
juzan@fasken.com



William Deneault-Rouillard
Avocat
+1 514 397 5113
wdeneault@fasken.com



Lara Griffith
Avocate
+1 514 397 7596
igriffith@fasken.com



Mathilde Romano
Avocate
+1 514 397 5105
mromano@fasken.com

Restons connectés. Avançons ensemble.



ANNEXE

Les sanctions

À quel type de sanctions pénales je m'expose en cas de non-respect de la Charte et quelle sera ma responsabilité en tant qu'administrateur ou dirigeant ?

À la suite de l'adoption de la Loi, les sanctions pénales pour une infraction à la Charte seront revues à la hausse.

Une entreprise sera désormais passible des amendes suivantes :

Première infraction*	3 000 \$ à 30 000 \$
Deuxième infraction	6 000 \$ à 60 000 \$
Infractions subséquentes	9 000 \$ à 90 000 \$

NOTE - Mentionnons que l'exercice ou la menace d'exercice de représailles contre une personne qui fait une dénonciation à l'OQLF ou collabore à une de ses enquêtes est également passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 250 000 \$ (voire 500 000 \$ ou 750 000 \$ en cas de récidive).

Une disposition spécifique régit désormais les infractions commises par les **administrateurs** et les **dirigeants**. Ainsi, si ces derniers commettent une infraction, ils sont passibles des amendes suivantes, sous réserve d'une preuve de diligence raisonnable :

Première infraction	1 400 \$ à 14 000 \$
Deuxième infraction	2 800 \$ à 28 000 \$
Infractions subséquentes	4 200 \$ à 42 000 \$

* Chaque jour d'infraction constitue une infraction distincte.