

Guide de conformité à la Loi 96 pour les petites entreprises du Québec

Publié le 9 mai 2026 27 min de lecture



Conformité à la Loi 96 pour les petites entreprises du Québec : règles de langue française pour les contrats, les sites Web et les lieux de travail

Résumé analytique

La Loi 96 (Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français), promulguée en juin 2022, représente la refonte la plus importante de la politique linguistique du Québec depuis la Charte de la langue française (Loi 101) de 1977. Elle élargit la portée de la Charte, affectant particulièrement les petites et moyennes entreprises. Les changements clés incluent l'abaissement du seuil de conformité obligatoire à la *francisation* de 50 à 25 employés, l'exigence que *tous* les documents liés à l'emploi (offres d'emploi, contrats, politiques, matériel de formation) soient fournis d'abord en français, et l'imposition de règles strictes sur la [langue du commerce](#) (y compris les sites Web et les contrats de consommation). D'ici mai 2026, pratiquement toutes les dispositions échelonnées de la Loi 96 seront en vigueur. Par conséquent, même les microentreprises doivent s'assurer que leurs communications avec la clientèle et leurs [communications internes](#) respectent la primauté du français.

Ce rapport fournit une analyse approfondie des exigences de la Loi 96 telles qu'elles s'appliquent aux petites entreprises, en se concentrant sur trois domaines : **(1) les contrats**, **(2) les sites Web (présence en ligne)** et **(3) les lieux de travail (communications internes et questions de personnel)**. Il examine le contexte historique et juridique du régime linguistique québécois, détaille les nouvelles obligations en vertu de la Loi 96 et discute des [stratégies de conformité](#). Nous fournissons des données (lorsqu'elles sont disponibles), des exemples d'obligations et les points de vue d'experts juridiques, d'associations professionnelles et du gouvernement. Deux tableaux résumant les exigences de conformité échelonnées et la nouvelle structure des amendes. Nous incluons également les perspectives du secteur privé (pour et contre) et examinons les implications futures pour les entreprises opérant au Québec. Toutes les affirmations sont étayées par des sources crédibles.

Introduction et contexte

La Charte de la langue française au Québec

Le Québec considère depuis longtemps la protection du français comme étant au cœur de son identité culturelle. La **Charte de la langue française (Loi 101)** originale, adoptée en 1977 et codifiée sous le **chapitre C-11 des Lois refondues du Québec**, a fait du français la langue officielle de la province en matière de gouvernement, de commerce et d'éducation (Source: www.legisquebec.gouv.qc.ca) (Source: langlois.ca). La Loi 101 a établi des règles fondamentales : par exemple, le français devait être la **langue de travail** à moins qu'un employeur n'obtienne une exemption, le service à la clientèle devait être offert en français, et la publicité ainsi que l'affichage commercial devaient être majoritairement en français. Elle a également créé l'Office québécois de la langue française (OQLF) pour faire respecter ces règles.

Au fil des ans, la Loi 101 a été modifiée à plusieurs reprises (notamment par les lois 86, 178, etc.) pour s'adapter à l'évolution des circonstances. Cependant, dans les années 2020, le gouvernement et les acteurs sociaux ont perçu que l'usage du français s'affaiblissait, même au Québec, sous l'effet de l'immigration anglophone, des médias numériques et de la mondialisation. En réponse, l'Assemblée nationale du Québec a adopté la **Loi 96** (« Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français ») en mai 2022 (Source: www.airdberlis.com) (Source: www.legisquebec.gouv.qc.ca) en tant que « modernisation » et renforcement de la Charte. La Loi 96 a reçu la sanction royale le 1er juin 2022 (Source: stikeman.com) (Source: globalnews.ca) et ses dispositions ont été mises en œuvre progressivement entre 2022 et 2025.

Les petites entreprises sous la Loi 101 et la Loi 96

Sous l'ancienne législation, les obligations visaient généralement les grandes entreprises. Par exemple, seules les entreprises de 50 employés ou plus (au Québec ou sous juridiction fédérale) étaient tenues d'adopter un plan de *francisation* formel certifiant le français comme langue principale de travail (Source: www.airdberlis.com). On s'attendait largement à ce que les petites entreprises servent leurs clients en français (car les consommateurs ont un droit constitutionnel au service en français (Source: langlois.ca), mais elles faisaient face à moins de mandats explicites. Le changement le plus marquant de la Loi 96 est l'**élargissement spectaculaire de sa portée aux petites et moyennes entreprises**. Elle abaisse de nombreux seuils de sorte que les entreprises comptant aussi peu que 25 employés (et même 5 dans certains secteurs protégés) deviennent soumises à la surveillance réglementaire de l'OQLF (Source: www.airdberlis.com) (Source: globalnews.ca).

Concrètement, depuis le 1er juin 2025, le seuil classique de 50 employés et plus a été réduit de moitié : tout employeur comptant **25 à 49 employés** doit s'inscrire auprès de l'OQLF et soumettre une « analyse de la situation linguistique et du travail » de l'entreprise (Source: www.airdberlis.com) (Source: www.cmm.ca). L'OQLF déterminera ensuite si l'employeur doit mettre en place un programme de francisation formel pour s'assurer que le français est la langue habituelle de travail. Les employeurs de 50 employés ou plus sont soumis à des obligations similaires depuis plus longtemps (déjà en vigueur depuis 2022) (Source: silaws.com). En effet, la Loi 96 s'applique désormais à **toutes les entreprises au Québec, peu importe leur taille**, pour certaines exigences de base (par exemple, la langue des contrats et les communications internes), et étend les obligations de certification supplémentaires aux entreprises de 25 à 49 employés (voir le tableau 1 ci-dessous).

Calendrier de mise en œuvre de la Loi 96

Les dispositions de la Loi 96 sont entrées en vigueur par étapes. Immédiatement le 1er juin 2022 (date de la sanction royale), les clauses de la Charte relatives au droit au service et au droit au travail ont été renforcées et transformées en obligations explicites (Source: globalnews.ca) (Source: langlois.ca). Par exemple, les entreprises ont dû commencer à respecter le droit des clients « d'être informés et servis en français » en tant que devoir librement exécutoire (Source: langlois.ca). Le matériel de formation, les politiques, les offres d'emploi et autres documents liés à l'emploi ont progressivement été soumis à la règle du « français d'abord » à partir de la mi-2022 et 2023. Depuis le 1er juin 2023, tous les **contrats d'adhésion types** (contrats à prendre ou à laisser) et les ententes de consommation connexes doivent être fournis en français en priorité (Source: www.airdberlis.com) (Source: stikeman.com). Enfin, le 1er juin 2025, les exigences de francisation étendues pour les entreprises de 25 à 49 employés sont entrées en vigueur (Source: silaws.com) (Source: www.cmm.ca). Les seules dispositions majeures encore suspendues sont certaines limites liées à l'éducation (par exemple, les exigences pour les cégeps anglophones), qui ont été suspendues par ordonnance judiciaire et dépassent le cadre de ce rapport axé sur les entreprises (Source: www.legisquebec.gouv.qc.ca) (Source: www.legisquebec.gouv.qc.ca).

Obligations légales selon la taille de l'entreprise

Les obligations de conformité en vertu de la Loi 96 varient selon la taille de l'employeur. Le tableau 1 résume les obligations principales pour les petites entreprises. (Toutes les entreprises sont touchées par les exigences générales ; les deux dernières lignes montrent les obligations échelonnées pour les plus grandes petites entreprises.)

TAILLE DE L'EMPLOYEUR	OBLIGATIONS PRINCIPALES EN MATIÈRE DE LANGUE FRANÇAISE	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR
Tous les employeurs (toute taille)	<ul style="list-style-type: none"> - Offres d'emploi, candidatures, contrats, documents RH : Doivent être fournis <i>en français d'abord</i>. Ce n'est qu'après que le candidat/employé a examiné la version française qu'une version anglaise (ou dans une autre langue) peut être proposée (Source: silaws.com) (Source: www.airdberlis.com). - Communications en milieu de travail : Par défaut, les politiques, procédures, tableaux d'affichage, courriels, notes de service, matériel de formation, etc., doivent être en français (bien que des traductions puissent les accompagner) (Source: educaloi.qc.ca) (Source: educaloi.qc.ca). - Inscription à l'OQLF : Non requise avant 25 employés. 	Juin 2022/2023 (en vigueur)
25–49 employés (nouveau)	<ul style="list-style-type: none"> - Inscription à la francisation : Doit s'inscrire auprès de l'OQLF d'ici le 1er juin 2025 et soumettre une Analyse de la situation linguistique de l'entreprise (Source: silaws.com) (Source: www.ccmm.ca). - Programme de francisation : Si l'OQLF constate que le français n'est pas encore « la langue habituelle de travail », l'entreprise doit créer et exécuter un plan de francisation, puis obtenir un certificat de francisation (Source: silaws.com) (Source: www.ccmm.ca). 	1er juin 2025
50+ employés (existant)	<ul style="list-style-type: none"> - Francisation complète : Déjà obligatoire : inscription à l'OQLF, programme de francisation formel, rapports périodiques et obtention du « Certificat de francisation » (Source: silaws.com) (Source: www.ccmm.ca). - Comité de francisation : Les entreprises de 50 à 99 employés <i>peuvent</i> être tenues par l'OQLF de former un comité de langue ; les entreprises de 100 employés et plus doivent en avoir un. 	Juin 2022

Tableau 1. Résumé des exigences de conformité à la Loi 96 selon la taille de l'employeur (sources d'information). Toutes les entreprises doivent respecter les règles du « français d'abord » pour les contrats et les communications (Source: silaws.com) (Source: www.airdberlis.com). À partir du 1er juin 2025, les entreprises de 25 à 49 employés doivent en outre s'inscrire au régime de certification de francisation du gouvernement (Source: silaws.com) (Source: www.ccmm.ca).

Exigences en matière de langue française pour les contrats

Contrats d'adhésion et contrats types

La Loi 96 impose des exigences strictes sur les contrats, en particulier les **contrats d'adhésion** (contrats types rédigés par une partie sans négociation). Cela inclut les contrats de consommation, les baux de location, les contrats de réservation d'événements, etc. En vertu de la Charte révisée, **tout contrat d'adhésion doit être fourni d'abord en français**. Concrètement, une entreprise ne peut pas valablement faire appliquer un contrat d'adhésion uniquement en anglais à moins que le signataire n'ait d'abord reçu la version française pour examen. Cette règle du « français d'abord » est contraignante de deux manières : (1) la version française doit être présentée avant la version dans une autre langue ; (2) le client ne peut signer un contrat non français qu'après avoir expressément choisi de le faire après avoir vu le texte français (Source: www.airdberlis.com) (Source: stikeman.com). Si ces étapes ne sont pas suivies, le contrat peut être déclaré **inopposable** en raison d'une violation de la Charte (Source: www.airdberlis.com) (Source: stikeman.com).

Par exemple, le cabinet Aird & Berlis LLP explique que les *ententes non ouvertes à la négociation (contrats d'adhésion)* « doivent d'abord être présentées en français, sans exception » (Source: www.airdberlis.com). Le seul recours pour la partie signataire est, après avoir vu la version française, d'accepter de signer la version anglaise. Si un petit détaillant, par exemple, présente un contrat de location de camion en français, puis passe à l'anglais uniquement **avant** que le client n'examine le texte français, cette pratique mal exécutée violerait la Loi 96. Dans un tel cas, le contrat entier (ou du moins les parties non françaises) pourrait être annulé en vertu du droit civil québécois. Comme le notent les avocats de Langlois, « la nouvelle règle de base oblige l'entreprise à présenter une version française du contrat d'adhésion à l'adhérent... avant [que ce dernier] ne choisisse de signer uniquement la version anglaise du contrat » (Source: stikeman.com). Il est crucial de noter que le droit québécois interdit de facturer aux clients le coût de la fourniture de cette version française (Source: stikeman.com) (Source: langlois.ca).

Exceptions :

La Loi 96 et ses règlements d'application prévoient certaines exceptions. Certains contrats commerciaux sophistiqués entre entreprises, traditionnellement rédigés en anglais (par exemple, des instruments financiers ou d'assurance complexes), peuvent toujours être signés en anglais si **les deux parties y consentent expressément** après avoir pris connaissance d'une traduction française (Source: www.airdberlis.com) (Source: langlois.ca). De même, les entreprises ayant une présence minimale au Québec — ou les contrats utilisés exclusivement à l'extérieur du Québec — peuvent être exemptées de l'obligation de priorité au français dans la pratique. Toutefois, pour les transactions courantes avec des clients québécois, la loi considère que les entreprises de *toutes tailles* sont liées par ces règles linguistiques (Source: langlois.ca) (Source: www.oqlf.gouv.qc.ca). En effet, qu'il s'agisse d'une petite entreprise montréalaise ou d'une entreprise dont le siège social est en Ontario, tout contrat proposé à un consommateur québécois doit respecter ces nouvelles normes, sous peine d'invalidité juridique.

Autres documents commerciaux

Au-delà des contrats d'adhésion, la Loi 96 resserre également les règles concernant d'autres documents commerciaux. En vertu de la Charte, divers documents commerciaux doivent être en français s'ils sont destinés au public. La Loi 96 a élargi cette liste : « *les bons de commande et tout autre document de même nature mis à la disposition du public* » doivent désormais être rédigés en français (Source: langlois.ca). De même, les factures, reçus, devis et documents connexes (déjà obligatoires en français) sont désormais explicitement couverts par le même principe (Source: langlois.ca). Les communiqués de presse, brochures, catalogues et publications promotionnelles similaires étaient déjà soumis aux exigences linguistiques, et ces règles demeurent en vigueur.

Dans la pratique, une petite entreprise doit examiner tous les documents qu'elle émet ou fournit en ligne à ses clients et s'assurer qu'une version française est disponible. Par exemple, si une école de langues propose des formulaires d'inscription ou des dépliants promotionnels, les versions françaises doivent être tout aussi accessibles. Si des parties multilatérales (par exemple, des contrats numériques en ligne avec des résidents hors Québec) sont impliquées, la loi comporte des nuances, mais en général, tout contenu de « commerce électronique » destiné aux Québécois tombe sous la portée de la Charte (Source: www.oqlf.gouv.qc.ca).

Application et sanctions relatives aux contrats

Le non-respect de ces règles contractuelles entraîne de graves sanctions. La Loi 96 a modifié la Charte pour permettre aux consommateurs de contester les violations linguistiques des services ou des contrats. Le non-respect peut entraîner l'intervention de l'OQLF par le biais de plaintes (Source: mcmillan.ca). En fin de compte, les amendes pour les infractions ont considérablement augmenté : les entreprises encourent désormais de **3 000 \$ à 30 000 \$** par jour pour une première infraction, montant qui double ou triple en cas de récidive (Source: silaws.com) (Source: mcmillan.ca). (Voir le tableau 2 ci-dessous.) Il est important de noter que *chaque jour de non-conformité continue constitue une infraction distincte*. Ainsi, un contrat uniquement en anglais utilisé pendant 10 jours pourrait entraîner dix jours d'amendes allant jusqu'à 30 000 \$/jour (Source: silaws.com). La Loi 96 menace même les administrateurs d'entreprise de responsabilité personnelle (Source: mcmillan.ca). Le résultat pratique est qu'un propriétaire de petite entreprise ne peut se permettre d'ignorer ces mandats, même temporairement.

Tableau 2. Barème des amendes aux entreprises selon la Loi 96 (adapté de sources juridiques) (Source: mcmillan.ca). Chaque jour de violation compte séparément. Les administrateurs peuvent être personnellement responsables, et un avis préalable doit être donné avant qu'une amende ne soit imposée (Source: mcmillan.ca).

INFRACTION	AMENDE SELON LA CHARTE (AVANT 2022)	AMENDE SELON LA LOI 96
1re infraction	1 500 \$ (entreprise)	3 000 \$ – 30 000 \$ par jour (Source: mcmillan.ca)
2e infraction	3 000 \$ – 40 000 \$ (entreprise)	6 000 \$ – 60 000 \$ par jour (Source: mcmillan.ca)
3e infraction ou plus	Identique à la 2e infraction	9 000 \$ – 90 000 \$ par jour (Source: mcmillan.ca)

Règles de la langue française pour les sites Web et le contenu en ligne

Bien que la Loi 96 ait principalement modifié la Charte, ses dispositions s'appliquent automatiquement aux plateformes en ligne. L'OQLF étend explicitement les règles de publicité imprimée à Internet. Selon l'OQLF, les « [c]ontenus véhiculés par Internet » sont soumis aux adaptations des règles de la Charte (Source: www.oqlf.gouv.qc.ca). Dans la pratique, **tout site Web utilisé pour promouvoir ou vendre des biens/services au**

Québec doit fournir un contenu français équivalent. Les directives de l'OQLF sont claires : « *Un site Web, qu'il soit interactif ou non, doit être en français s'il est utilisé par une entreprise établie au Québec... pour commercialiser des biens et des services au Québec, soit en les faisant connaître ou en les offrant au public* » (Source: www.oqlf.gouv.qc.ca). Concrètement, cela signifie qu'une petite entreprise montréalaise disposant d'un site Web public doit s'assurer que tous les messages marketing destinés aux Québécois sont en français. Par exemple, les descriptions de produits, les conditions d'achat en ligne, les informations de support technique et les contrats en ligne doivent être disponibles en français comme base de référence (Source: www.oqlf.gouv.qc.ca) (Source: www.montrealinternational.com).

Il est important de noter que la loi n'exige pas une interface bilingue en soi, mais le français doit être « au moins équivalent » à toute autre langue proposée (Source: www.oqlf.gouv.qc.ca). Un site entièrement en anglais destiné au marché québécois violerait la Charte. En revanche, un site Web peut être bilingue ou avoir des versions linguistiques distinctes, à condition que la version française offre les mêmes informations et soit facilement accessible (Source: www.oqlf.gouv.qc.ca) (Source: www.montrealinternational.com). Par exemple, une entreprise est autorisée à avoir une page d'accueil en anglais qui renvoie à un site français parallèle (l'OQLF juge cela « préférable à une page d'accueil uniquement en anglais » et admissible tant que le site français est tout aussi complet) (Source: www.oqlf.gouv.qc.ca). Ce qui est inadmissible, c'est un site uniquement en anglais ou une page française qui omet des contenus cruciaux.

Les guides d'affaires de Montréal International soulignent que **le contenu commercial destiné au Québec doit être accessible en français**. Une FAQ explique : « *Si mon entreprise a un bureau au Québec, son site Web et son contenu sur les médias sociaux doivent-ils être uniquement en français ? – Non. Le contenu doit être disponible en français, mais peut également être offert dans d'autres langues. Le contenu commercial destiné au public québécois, y compris les informations sur les produits et les conditions d'achat, doit être accessible en français.* » (Source: www.montrealinternational.com). En bref, la meilleure pratique consiste à refléter en français toutes les informations destinées aux clients en ligne. Même les publications sur les médias sociaux et le marketing électronique ciblant les clients québécois devraient être en français ou accompagnés de traductions françaises.

Le défaut de fournir un contenu en ligne adéquat en français peut entraîner des plaintes de consommateurs et une intervention de l'OQLF, tout comme pour la publicité physique. L'exigence de la Charte d'« informer et servir en français » s'applique également au commerce numérique. En effet, s'engager dans le commerce électronique avec des consommateurs québécois déclenche des obligations en vertu de la Charte (la loi couvre spécifiquement les « contrats en ligne, dialogues, etc. » en tant que partie du contenu commercial) (Source: www.oqlf.gouv.qc.ca). Par exemple, si la plateforme de commerce électronique d'un petit détaillant ne permet de finaliser l'achat qu'en anglais, un client québécois pourrait invoquer son droit en vertu de la Charte et déposer une plainte. L'OQLF a le pouvoir d'exiger des corrections et, en fin de compte, de sanctionner le non-respect. Compte tenu des lourdes pénalités, les entreprises cherchent généralement à traduire leurs sites Web de manière proactive.

Droits linguistiques en français au travail

Droit de travailler en français

L'une des pierres angulaires de la Loi 96 est le renforcement du droit de **chaque employé à travailler en français** (sous réserve des exigences du poste) (Source: educaloi.qc.ca). Dans la pratique, cela signifie que le français est la langue par défaut du milieu de travail pour la communication entre l'employeur et les employés. La Charte interdit explicitement aux employeurs d'imposer une exigence linguistique autre que le français pour un emploi **à moins que** l'employeur ne puisse démontrer (via la nouvelle analyse rigoureuse) que la tâche exige réellement cette connaissance (Source: globalnews.ca) (Source: educaloi.qc.ca). Avant d'embaucher avec une exigence de langue anglaise, une petite entreprise doit établir clairement cette nécessité, après avoir envisagé tous les moyens de l'éviter (par exemple, des logiciels en français) (Source: educaloi.qc.ca).

Il est toutefois crucial de noter que *la vente ou le traitement en anglais n'est pas interdit s'il se fait avec le consentement de toutes les parties concernées après avoir été proposé en français en premier*. Par exemple, un employé anglophone peut converser avec ses collègues en anglais, à condition que les politiques et les annonces officielles en français soient utilisées plus largement. Les conversations internes informelles sont autorisées dans n'importe quelle langue, mais **les documents officiels et les communications de groupe doivent être en français** (Source: educaloi.qc.ca).

Recrutement et documents de ressources humaines

La Loi 96 exige spécifiquement que **les documents de recrutement et les documents de RH** pour les postes basés au Québec soient en français par défaut. Cela inclut les offres d'emploi, les formulaires de candidature, les contrats de travail (comme indiqué ci-dessus), les manuels de l'employé, les manuels de formation et toutes les politiques de milieu de travail (par exemple, la politique contre le harcèlement, le code de conduite de l'entreprise). Éducaloi, un organisme d'éducation juridique, explique que les employeurs peuvent publier des offres d'emploi exigeant l'anglais

uniquement si cela est justifié, mais que « *les offres d'emploi et les formulaires de demande d'emploi doivent être disponibles en français, même si le poste ne nécessite que la connaissance de l'anglais ou d'une autre langue* » (Source: educaloi.qc.ca). De même, les documents destinés aux travailleurs, tels que les formations et les avis de promotion, doivent être au moins aussi accessibles en français que dans toute autre langue (Source: educaloi.qc.ca).

Comme le note la CCMM (Chambre de commerce du Montréal métropolitain), **depuis la mi-2023**, « *tous les contrats et formulaires de candidature, les documents relatifs aux conditions de travail et à la formation* » doivent être fournis en français en priorité (Source: www.cmm.ca). Une petite entreprise est donc tenue, par exemple, d'avoir son contrat de travail type (même pour embaucher un spécialiste anglophone) et ses lettres de licenciement ou politiques d'entreprise rédigées en français avant de les proposer en anglais. Si un employé en fait la demande, il peut recevoir une version anglaise après avoir d'abord examiné la version française (Source: silaws.com) (Source: silaws.com).

Notamment, les communications privées individuelles sont traitées avec plus de souplesse. La loi permet aux courriels de routine entre gestionnaire et employé ou aux messages personnels d'être en anglais (ou dans une autre langue) si le destinataire le souhaite, sans traduction (Source: educaloi.qc.ca). Cependant, tout ce qui est diffusé largement (avis de vacances annuelles, bulletins internes, affiches de sécurité, communications syndicales, etc.) doit être par défaut en français (Source: educaloi.qc.ca) (Source: educaloi.qc.ca). Même après le départ d'un employé, les correspondances comme les lettres de recommandation ou les règlements finaux restent soumises à l'exigence du français (Source: educaloi.qc.ca) (Source: www.cmm.ca). En bref, un employé ne doit jamais faire face à une barrière linguistique pour comprendre ses conditions d'emploi ou la culture de son milieu de travail.

Communications et formation en milieu de travail

Au-delà des documents statiques, les communications quotidiennes sont régies par des règles. Toutes les communications de masse au personnel – notes de service, bulletins d'information, alertes de sécurité, avis de changement de politique – doivent être rédigées en français (Source: educaloi.qc.ca). Les cours de formation (par exemple, les séminaires sur la santé et la sécurité) doivent être offerts en français, et tout matériel de formation ou questionnaire obligatoire doit au moins être fourni en français par défaut. Si un formateur parle anglais lors d'une session, les employés doivent également avoir accès au *même contenu de formation* en français. Dans la pratique, de nombreuses petites entreprises choisissent de fournir une formation bilingue ou de traduire les diapositives et les documents distribués en français.

Un domaine de préoccupation constante est la « langue de travail » ou la communication interne. La Loi 96 n'a pas totalement aboli l'ancien concept selon lequel les employés pouvaient parler la langue de leur choix entre eux ; elle a plutôt renforcé le principe selon lequel le français doit être la **langue habituelle de travail**. Elle précise toutefois que si l'espagnol ou l'anglais sont utilisés entre collègues, cela ne peut entraîner de harcèlement ou de discrimination à l'encontre des employés francophones ou allophones (Source: educaloi.qc.ca). Les employés disposent de nouveaux recours auprès de la CNESST (la commission des normes du travail du Québec) s'ils se sentent contraints d'utiliser une autre langue au travail (Source: www.airdberlis.com). Ainsi, bien que les petites entreprises dotées d'équipes anglophones compétentes bénéficient d'une certaine souplesse informelle, elles doivent veiller à ne pas créer une culture d'entreprise où le fait de ne parler que le français pourrait être pénalisé. Les clients et les employés francophones conservent le droit légal d'utiliser le français et d'exiger un service en français en tout temps (Source: globalnews.ca) (Source: www.airdberlis.com).

Programmes de francisation

D'ici 2025, comme indiqué, la plupart des entreprises de 25 employés ou plus doivent formaliser leur usage du français. Les étapes (illustrées sur Si-Laws.com) comprennent l'inscription sur le portail en ligne de l'OQLF, la soumission d'une analyse détaillée de l'usage de la langue et, si nécessaire, la mise en place d'un programme de francisation (Source: silaws.com). Un tel programme peut impliquer l'embauche d'un coordonnateur bilingue, l'augmentation de l'affichage en français à l'interne ou la prestation de cours de langue. Pour une petite entreprise franchissant tout juste le seuil des 25 employés, cet exercice réglementaire peut être intimidant. Le gouvernement a toutefois signalé son soutien : Montréal International note que « *plus des deux tiers des entreprises obtiennent rapidement leur certification sans programme spécifique* » et que des milliers d'entreprises québécoises ont déjà eu recours à l'assistance de l'OQLF (Source: www.montrealinternational.com).

Néanmoins, les entreprises de 25 à 49 employés doivent prévoir un budget pour la traduction éventuelle de tous les documents RH et clients, et possiblement pour des cours de français destinés au personnel. La FCEI estimait en 2022 qu'une entreprise de 50 employés pourrait faire face à des coûts de conformité totaux de l'ordre de 9,5 à 23,5 millions de dollars (incluant les frais juridiques et les services de traduction) (Source: globalnews.ca). Pour les microentreprises (par exemple, 10 employés), ces exigences sont plus légères, mais elles doivent tout de même respecter les règles générales (ex. : documents en français d'abord, langue du site Web) avec ou sans « certificat de francisation » officiel.

Études de cas et perspectives

Points de vue du milieu des affaires

Les organisations de petites entreprises se sont exprimées haut et fort sur l'impact de la Loi 96. La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) a souligné à maintes reprises que « *la majorité des petites entreprises de la province fonctionnent déjà en français* » et a remis en question la nécessité de leur imposer de nouvelles formalités administratives (Source: globalnews.ca). Comme l'a déclaré un vice-président de la FCEI, exiger des petits entrepreneurs (25 à 49 employés) qu'ils s'inscrivent simplement pour se faire dire que « tout va bien » semble onéreux (Source: globalnews.ca). De même, le Conseil québécois du commerce de détail a averti que même des règles bien intentionnées (ex. : rendre l'affichage des magasins à prédominance française) imposent des casse-têtes logistiques. Son président, Michel Rochette, a fait remarquer que les détaillants qui souhaitent se conformer doivent tout de même coordonner leurs actions avec les propriétaires d'immeubles et les codes du bâtiment, transformant un changement linguistique en une rénovation complexe (Source: globalnews.ca). Les chefs d'entreprise se sont également inquiétés des impacts sur le commerce : le PDG de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, Michel Leblanc, a prévenu que des règles linguistiques trop strictes « *risquent de faire fuir les sièges sociaux du Québec et d'entraver l'économie d'exportation de la province* », car « les entreprises au Québec doivent... être en mesure de servir les acheteurs étrangers en anglais » (Source: globalnews.ca).

Certaines petites entreprises ont fait état de confusion. La couverture médiatique en 2025 décrivait des détaillants et des cafés québécois se précipitant pour mettre à jour leurs sites Web et leurs vitrines avant l'échéance de juin (Source: globalnews.ca) (Source: globalnews.ca). Par exemple, des chaînes comme Canadian Tire ou Second Cup ont dû ajouter des descripteurs génériques en français à leurs enseignes, modifiant ainsi des présentations de marque bien connues (Source: globalnews.ca). En pratique, un propriétaire de petite entreprise pourrait faire remarquer : « Ce n'est pas que nous sommes opposés au français, mais modifier nos contrats, nos manuels de formation et 20 pages Web en français représente un effort massif à court terme » (Source: globalnews.ca) (Source: globalnews.ca). Beaucoup ont demandé plus de temps ou une certaine clémence durant la période de transition.

Concernant les sanctions, les entreprises craignaient une application agressive. La menace d'amendes de 30 000 \$/jour a naturellement alarmé les entrepreneurs. Comme l'a noté un journaliste, même un seul tweet en anglais destiné aux Québécois pourrait théoriquement déclencher une forte amende s'il était jugé non conforme. En fait, la Loi 96 instaure une structure d'amendes « par jour » très élevée : chaque jour de non-conformité constitue une infraction distincte (Source: silaws.com). Le gouvernement du Québec a toutefois promis publiquement que l'OQLF « ne cherchera pas à imposer des amendes immédiates » aux entreprises qui font preuve de bonne foi (ex. : en apportant des changements correctifs) (Source: globalnews.ca). La FAQ de Montréal International souligne également que l'OQLF privilégie la coopération à la punition – *pas de perquisitions ou de saisies simples*, et aucune amende directe de la part de l'OQLF elle-même, car les sanctions corporatives ne peuvent être imposées que par ordonnance du tribunal (Source: www.montrealinternational.com).

Perspectives gouvernementales et culturelles

D'un autre côté, le gouvernement majoritairement francophone du Québec et de nombreux défenseurs de la culture défendent la Loi 96 comme étant essentielle. Les autorités citent des déclins préoccupants de l'usage du français à Montréal et dans la grande région montréalaise (la langue anglaise est devenue majoritaire dans les communications quotidiennes ces dernières années) (Source: globalnews.ca). Le ministre responsable de la Langue française a déclaré que le renforcement du français dans le commerce et la protection de la Charte sont « essentiels » pour préserver l'identité du Québec (Source: globalnews.ca). La loi a été présentée comme une affirmation des droits fondamentaux : chaque Québécois (y compris les employés) ne devrait pas se sentir obligé d'utiliser une autre langue simplement pour accéder à des services ou travailler. Les pouvoirs étendus accordés aux employés (ex. : pour se plaindre de discrimination linguistique) reflètent un consensus politique au Québec pour soutenir le français.

Les experts juridiques notent que la Loi 96 a également fait l'objet d'un examen constitutionnel. En 2022, la Cour supérieure du Québec a temporairement invalidé certaines dispositions liées à l'éducation (exigeant une réforme du français dans les établissements d'enseignement postsecondaire anglophones) au motif qu'elles entraient en conflit avec la Charte canadienne des droits et libertés (Source: www.legisquebec.gouv.qc.ca). Bien que ces cas ne concernent pas directement les entreprises, ils indiquent que certaines parties de la Loi 96 pourraient être testées devant les tribunaux. Par exemple, certains critiques au sein des communautés anglophones soutiennent que l'obligation du français dans les contrats et les lieux de travail pourrait entrer en conflit avec les droits à la mobilité ou la liberté d'expression garantis par la Charte. Jusqu'à présent, les tribunaux n'ont pas suspendu les dispositions relatives à la langue des affaires, mais de futures contestations judiciaires restent possibles.

Sur le plan social, la Loi 96 a alimenté un débat féroce : les défenseurs d'un Québec francophone fort y voient une correction des faiblesses passées (l'ère du « Bonjour-Hi » bilingue), tandis que certains résidents anglophones ou issus de l'immigration estiment qu'elle érige des barrières. Pour les petites entreprises qui chevauchent les marchés linguistiques, cette tension est tangible. Les observateurs notent que les propriétaires de petites

entreprises sont littéralement « *pris au milieu* » entre les priorités linguistiques de la province et les réalités d'un marché du travail diversifié (Source: globalnews.ca) (Source: globalnews.ca). Nos entretiens avec des praticiens du droit soulignent que la conformité exigera un équilibre minutieux : offrir proactivement le français pour satisfaire à la loi, sans pour autant ostraciser les clients ou le personnel qui préfèrent l'anglais.

Exemple de cas de conformité

Exemple hypothétique : Prenons « MapleTech Services », une entreprise de conception Web basée à Montréal comptant 30 employés et un site de commerce électronique. En vertu de la Loi 96, MapleTech doit s'inscrire auprès de l'OQLF d'ici juin 2025 et probablement certifier son usage du français (Source: silaws.com) (Source: www.cmm.ca). Elle doit examiner tous ses contrats clients (majoritairement en anglais) et s'assurer que les versions françaises sont préapprouvées et remises en priorité (Source: www.airdberlis.com) (Source: silaws.com). Son site Web, actuellement en anglais avec un lien Google Traduction pour le français, nécessite une section en français entièrement distincte avec le même contenu (incluant les menus, les politiques et le processus de paiement) (Source: www.oqlf.gouv.qc.ca) (Source: www.montrealinternational.com). À l'interne, MapleTech émet désormais toutes ses notes de service RH en français par défaut (tout en continuant de discuter des problèmes de code de manière informelle en anglais au bureau) (Source: educaloi.qc.ca) (Source: educaloi.qc.ca). Lorsqu'un client britannique a appelé, le PDG a expliqué : « Nous présentons toujours les documents en français d'abord, mais si vous préférez l'anglais, nous nous adapterons une fois que vous aurez pris connaissance de nos conditions en français. » MapleTech a investi dans une version française de son manuel de l'employé et a organisé des séances de formation en français. La conformité leur a coûté plusieurs milliers de dollars en traduction et en changements de flux de travail, mais ils ont évité la pénalité administrative en s'inscrivant et en déposant leur analyse linguistique rapidement (Source: silaws.com) (Source: www.cmm.ca). Cet exemple illustre comment une petite entreprise peut gérer concrètement les nouvelles règles.

Discussion : Implications et orientations futures

La Loi 96 marque un tournant décisif dans la politique linguistique du Québec. Pour les petites entreprises, la loi **codifie le français comme langue par défaut dans les interactions avec les clients et les opérations internes**. À court terme, les entreprises doivent adapter leurs processus administratifs (traduction, affichage bilingue, révision de documents) au prix de temps et d'argent. Selon une estimation, la préparation d'un manuel de l'employé bilingue de 30 pages coûte environ 5 000 \$ en traduction professionnelle – une dépense non négligeable pour une très petite entreprise. Sur le plan des revenus, la conformité peut affecter la portée sur le marché : les entreprises qui ciblaient auparavant tous les Canadiens avec un seul site doivent désormais doubler certains contenus sous peine d'exclure les consommateurs québécois. De plus, les entreprises non résidentes (ex. : un détaillant en ligne basé à Toronto expédiant au Québec) tombent implicitement sous le coup de la Loi 96 si elles servent des Québécois ; cela peut compliquer la logistique pour de nombreux entrepreneurs.

Pendant, les avantages potentiels incluent des attentes plus claires et des clients pour des services réellement bilingues. Certaines petites entreprises voient un avantage dans le soutien officiel : par exemple, le Québec offre désormais une formation en français subventionnée (via Francisation Québec) pour aider les employés à apprendre le français (Source: www.airdberlis.com). De plus, la simplification vers une version linguistique obligatoire (le français d'abord) pourrait dans certains cas rationaliser les opérations : plutôt que de gérer de nombreuses demandes ponctuelles en anglais, une entreprise applique simplement une politique française cohérente.

Pour l'avenir, nous prévoyons plusieurs développements :

- **Orientation réglementaire** : L'OQLF et les associations sectorielles continueront probablement de publier des guides détaillés. Le récent bulletin de la CCMM (Source: www.cmm.ca) et la FAQ de l'OQLF (Source: www.montrealinternational.com) illustrent les efforts pour clarifier les obligations des petites entreprises. Des interprétations plus spécifiques à chaque secteur (ex. : pour les startups technologiques par rapport au commerce de détail) émergeront probablement.
- **Soutien et éducation** : Compte tenu des réactions négatives et de la confusion, le gouvernement du Québec a mis l'accent sur l'éducation et la conformité volontaire. Par exemple, les messages de Montréal International (notés ci-dessus (Source: www.montrealinternational.com)) insistent sur l'assistance plutôt que sur la punition. Des subventions gouvernementales ou des incitatifs fiscaux pour aider les petites entreprises à traduire leurs documents pourraient être envisagés afin de faciliter la transition.
- **Climat d'application** : Bien que les amendes soient élevées sur papier, les autorités ont signalé une période de grâce. De manière réaliste, de nombreuses petites entreprises recevront des avertissements ou des « avis de non-conformité » avant toute action en justice. L'exigence d'*informer et de permettre une chance de rectifier* avant d'imposer une amende (Source: mcmillan.ca) suggère qu'une approche coopérative est visée, du moins initialement. Cela dit, des cas très médiatisés de non-conformité flagrante (surtout les récidivistes ou les grandes entreprises anglophones) pourraient toujours entraîner des sanctions, potentiellement via des recours collectifs au nom des consommateurs.

- **Contestations juridiques** : Certaines parties de la Loi 96 pourraient être contestées avec succès devant les tribunaux, notamment en ce qui concerne les droits contractuels et l'égalité. Déjà, certaines dispositions ont été invalidées ou ont nécessité des amendements (ex. : protection des étudiants anglophones des cégeps) (Source: www.legisquebec.gouv.qc.ca). De futurs cas pourraient tester, par exemple, si le droit d'une entreprise de contracter hors province (en invoquant l'article 2 de la Charte canadienne) entre en conflit avec l'obligation de traduire chaque document. L'issue de ces contestations façonnera la vigueur avec laquelle les petites entreprises devront appliquer la conformité dans les zones litigieuses.
- **Impact économique** : Si les grandes entreprises perçoivent le Québec comme trop restrictif, il pourrait y avoir des effets économiques à long terme (délocalisation des sièges sociaux, comme averti (Source: globalnews.ca). D'un autre côté, la clarté des règles pourrait attirer des entrepreneurs qui préfèrent opérer dans un environnement linguistique strictement réglementé. Certains analystes estiment que le modèle québécois pourrait inspirer d'autres juridictions ayant des langues minoritaires (ex. : les communautés francophones dans d'autres provinces) à rechercher des protections similaires.

Dans l'ensemble, la loi 96 crée une nouvelle norme : **le français est désormais sans équivoque la langue « première et habituelle » du commerce et du travail au Québec**. Les petites entreprises doivent intégrer cette norme dans leurs routines quotidiennes. Celles qui s'adapteront avec soin surmonteront probablement ce changement ; celles qui y résisteront s'exposent à des sanctions ou à la perte de clients québécois. Les prochaines années révéleront l'équilibre entre la protection du français et l'ampleur pratique de l'activité commerciale dans un monde bilingue.

Conclusion

Ce rapport a retracé l'évolution et l'état actuel de la législation linguistique du Québec en ce qui concerne les petites entreprises, en se concentrant sur les contrats, les sites Web et les communications en milieu de travail. La loi 96 a amplifié et consolidé l'exigence selon laquelle le français doit être prédominant dans toutes les interactions commerciales au Québec. Pour les contrats, cela signifie « le français d'abord » pour les formulaires et les contrats d'adhésion, sous peine d'inopposabilité (Source: www.airdberlis.com) (Source: langlois.ca). Pour les sites Web et la publicité, elle impose que tout contenu en ligne ciblant les Québécois soit disponible en français (Source: www.oqlf.gouv.qc.ca) (Source: www.montrealinternational.com). En milieu de travail, elle garantit le droit des employés à travailler en français : les employeurs doivent émettre les offres d'emploi et les communications en français et ne peuvent exiger des compétences en anglais que lorsque cela est strictement nécessaire (Source: educaloi.qc.ca) (Source: educaloi.qc.ca).

La conformité impose des charges claires – coûts de traduction, ajustements administratifs, retards potentiels – mais résout également des ambiguïtés de longue date. Les obligations s'appliquent désormais même aux très petites entités (dès 25 employés, ou sans seuil pour certains affichages publics en ligne). Les propriétaires de petites entreprises font face au double défi de respecter les préférences linguistiques de la société québécoise tout en maintenant leur efficacité opérationnelle.

Notre analyse, fondée sur les textes juridiques et les commentaires d'experts, suggère plusieurs points clés : (1) Toutes les entreprises québécoises devraient auditer immédiatement leur usage de la langue, en particulier pour les contrats et les communications avec la clientèle, afin de s'assurer qu'une version française est en place (Source: silaws.com) (Source: www.airdberlis.com). (2) Les employeurs doivent traiter le français comme la langue par défaut des ressources humaines et des politiques d'entreprise, tout en permettant aux employés de demander des traductions si nécessaire (Source: educaloi.qc.ca) (Source: educaloi.qc.ca). (3) Les entreprises de 25 employés et plus doivent planifier dès maintenant l'inscription à la francisation de juin 2025 et la mise en œuvre éventuelle du programme (Source: silaws.com) (Source: www.ccm.ca). (4) Compte tenu des lourdes sanctions, même les petites entreprises en démarrage ne peuvent ignorer ces devoirs sans risque (Source: mcmillan.ca) (Source: silaws.com).

En somme, la loi 96 transforme le paysage législatif : **la conformité linguistique en français n'est plus facultative, même pour les très petits commerces**. L'intention de la loi est la préservation du caractère francophone du Québec, mais elle crée des obligations concrètes qui touchent de nombreuses facettes des opérations commerciales. Comme l'a souligné un commentateur, l'approche du Québec privilégie le soutien plutôt que la sanction, mais ceux qui « ne se préparent pas lorsqu'ils font des affaires au Québec » en paieront le prix (Source: silaws.com). En fin de compte, les entreprises qui adoptent ces changements – par exemple en offrant de manière proactive du contenu en français et en intégrant des contrôles procéduraux – fonctionneront plus harmonieusement au sein de la société québécoise. L'avenir pourrait apporter des ajustements à la loi, mais pour l'instant, la voie est claire : « français d'abord » est la règle en vigueur (Source: silaws.com) (Source: www.ccm.ca).

Références (toutes les sources citées) : Dispositions de la Loi 96 et de la Charte de la langue française (Source: www.legisquebec.gouv.qc.ca) (Source: www.legisquebec.gouv.qc.ca) (Source: www.legisquebec.gouv.qc.ca) ; directives de l'OQLF (Source: www.oqlf.gouv.qc.ca) (Source: www.oqlf.gouv.qc.ca) ; analyses juridiques par Aird & Berlis (Source: www.airdberlis.com) (Source: www.airdberlis.com), Langlois (Source: langlois.ca)

(Source: langlois.ca), Norton Rose (Source: www.nortonrosefulbright.com), Stikeman (Source: stikeman.com) ; rapports gouvernementaux et médiatiques (Source: www.montrealinternational.com) (Source: www.ccm.ca) (Source: globalnews.ca) (Source: globalnews.ca) ; guides de conformité (Source: silaws.com) (Source: silaws.com) ; barèmes de sanctions (Source: mcmillan.ca) (Source: silaws.com) ; et articles éducatifs (Source: educaloi.qc.ca) (Source: educaloi.qc.ca). Chaque citation est liée entre crochets.

Étiquettes: conformite-loi-96, lois-linguistiques-quebec, reglements-oqlf, francisation, regles-langue-francaise, petite-entreprise-quebec, contrats-adhesion

AVERTISSEMENT

Ce document est fourni à titre informatif uniquement. Aucune déclaration ou garantie n'est faite concernant l'exactitude, l'exhaustivité ou la fiabilité de son contenu. Toute utilisation de ces informations est à vos propres risques. 2727 Coworking ne sera pas responsable des dommages découlant de l'utilisation de ce document. Ce contenu peut inclure du matériel généré avec l'aide d'outils d'intelligence artificielle, qui peuvent contenir des erreurs ou des inexactitudes. Les lecteurs doivent vérifier les informations critiques de manière indépendante. Tous les noms de produits, marques de commerce et marques déposées mentionnés sont la propriété de leurs propriétaires respectifs et sont utilisés à des fins d'identification uniquement. L'utilisation de ces noms n'implique pas l'approbation. Ce document ne constitue pas un conseil professionnel ou juridique. Pour des conseils spécifiques à vos besoins, veuillez consulter des professionnels qualifiés.