Dix choses que vous devez savoir au sujet des modifications apportées à la Charte de la langue française du Québec

7 septembre 2022

Auteurs

Brittany Carson

Associée, Avocate

Chantal Desjardins

Associée, Agent de marques de commerce Associée, et Avocate

Raymond Doray

Associé, Avocat

Brigitte Gauthier

Associée, Avocate

Gabrielle Mathieu

Avocate principale

Le Québec a adopté et promulgué le projet de loi n^{o} 96 intitulé *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, qui se veut une réforme majeure de la *Charte de la langue française*.

Voici 10 principales modifications prévues par cette loi qui imposeront des obligations considérables aux entreprises :

1. À compter du 1er juin 2025, les entreprises employant plus de 25 personnes (actuellement, le seuil est de 50 personnes) pendant au moins six mois seront tenues de respecter diverses obligations concernant la « francisation[1] ». Les entreprises comptant entre 25 et 99 employés peuvent également se voir contraintes par l'Office québécois de la langue française (l'« OQLF »)[2] de former un comité de francisation. De plus, sur demande de l'OQLF, un programme de francisation pourrait devoir être fourni pour examen dans les trois mois.
2. À compter du 1er juin 2025, seules les marques de commerce déposées dans une langue autre que le français (et pour lesquelles aucune version en français n'a été déposée ou enregistrée) seront acceptées à titre d'exception au

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

principe général voulant que les marques de commerce doivent être traduites en français. Les marques de commerce non déposées qui ne sont pas en français devront être accompagnées de leur équivalent en français.

Sur les produits ainsi que l'étiquetage et l'emballage de ceux-ci, la règle demeure la même, c'est-à-dire que toute inscription doit être rédigée en français. Le texte en français peut être accompagné d'une ou de plusieurs traductions, mais aucune inscription écrite dans une autre langue ne doit être prédominante par rapport au texte en langue française ni être accessible dans des conditions plus favorables. Toutefois, à compter du 1er juin 2025, les termes génériques ou descriptifs inclus dans une marque de commerce déposée dans une langue autre que le français (pour laquelle aucune version en français n'a été déposée) devront être traduits en français.

En outre, à compter du 1er juin 2025, dans l'affichage public visible depuis l'extérieur d'un local, (i) le français devra figurer de façon nettement prédominante (plutôt que d'être suffisamment présent) et (ii) les marques de commerce qui ne sont pas en français (pour lesquelles aucune version en français n'a été déposée) se limiteront aux marques de commerce déposées.

3. Depuis le 1er juin 2022, les entreprises qui offrent au public des biens ou des services doivent respecter le droit du consommateur d'être informé et servi en français. Dans les cas de manquements à cette obligation, les clients auront le droit de déposer une plainte auprès de l'OQLF ou de demander une mesure injonctive, sauf si l'entreprise compte moins de 5 employés. En outre, toute personne morale ou entreprise qui fournit des services à l'Administration sera tenue de fournir ces services en français, y compris lorsque les services sont destinés au public.
4. Depuis le 1er juin 2022, sous réserve de certains critères prévus dans le projet de loi, les employeurs sont tenus de rédiger les documents écrits suivants en français : les contrats individuels de travail[3], les communications adressées à un travailleur ou à une association de travailleurs, incluant les communications suivant la fin du lien d'emploi avec un employé. En outre, d'autres documents tels que les formulaires de demande d'emploi, les documents ayant trait aux conditions de travail et les documents de formation doivent être rendus accessibles en français[4].
5. Depuis le 1er juin 2022, les employeurs qui souhaitent exiger que les employés aient un certain niveau de compétence dans une langue autre que le français pour pouvoir accéder à un poste doivent faire la preuve que cette exigence est nécessaire à l'accomplissement des tâches liées au poste, qu'il est impossible de procéder autrement au moyen de ressources internes et qu'ils ont déployé des efforts pour restreindre le plus possible le nombre de postes dans leur entreprise nécessitant la connaissance d'une langue autre que le français.
6. À compter du 1er juin 2023, les parties qui souhaitent conclure, dans une autre langue que le français, un contrat de consommation et, sous réserve de diverses exceptions[5], un contrat d'adhésion qui n'est pas un contrat de consommation devront avoir reçu une version en français du contrat avant d'y consentir. Dans le cas contraire, une partie peut exiger que le contrat soit annulé sans qu'il soit nécessaire de faire la preuve d'un préjudice.
7. À compter du 1er juin 2023, il sera interdit à l'Administration[6] de conclure un contrat ou d'accorder une subvention à une entreprise qui emploie 25 personnes ou plus et qui ne se conforme pas aux obligations suivantes sur l'utilisation de la langue française, soit : obtenir une attestation d'inscription, transmettre à l'OQLF une analyse de la situation linguistique de l'entreprise en temps utile ou obtenir une attestation d'application d'un programme de francisation ou un certificat de francisation, selon le cas.
8. À compter du 1er juin 2023, l'ensemble des contrats et des ententes conclus par l'Administration, de même que tous les écrits transmis à un organisme de l'Administration par une personne morale ou une entreprise pour obtenir un permis, une autorisation, une subvention ou une autre forme d'aide financière devront être rédigés exclusivement en français.
9. À compter du 1er septembre 2022, une traduction en français certifiée devra être jointe aux requêtes et autres actes de procédures rédigés en anglais et émanant d'une entreprise ou d'une personne morale qui est partie à un acte de procédure au Québec, et ce, aux frais de cette dernière. L'application des dispositions imposant cette obligation a cependant été suspendue pour l'instant par la Cour supérieure[7].
10. À compter du 1er septembre 2022, les inscriptions au Registre des droits personnels et réels mobiliers et au Bureau de la publicité foncière, notamment les inscriptions de sûretés, d'actes de vente, de baux et de divers autres droits, devront être faites en français. Veuillez noter que les déclarations de copropriété doivent être déposées au Bureau de la publicité foncière en français depuis le 1er juin 2022.

Les avocats de Lavery connaissent les lois linguistiques du Québec et peuvent vous aider à comprendre l'incidence de la Loi n° 96 sur votre entreprise, de même que vous indiquer les mesures

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

qu'il convient de prendre face à ces nouvelles obligations. N'hésitez pas à communiquer avec un des membres de l'équipe Lavery nommé dans le présent article pour obtenir de l'aide.

Nous vous invitons à consulter les autres articles concernant les modifications apportées à la Charte de la langue française du Québec :

> Marques de commerce et Charte de la langue française : que vous réserve le projet de loi 96?
> Modifications de la Charte de la langue française : quelles incidences pour le milieu de l'assurance?

---

1. La « francisation » désigne un processus établi par la Charte de la langue française pour assurer la généralisation de l'utilisation du français dans les entreprises.
2. L'OQLF est l'organisme de réglementation chargé de faire respecter la Charte de la langue française.
3. L'employé ayant signé un contrat individuel de travail avant le 1er juin 2022 aura jusqu'au 1er juin 2023 pour demander à son employeur de lui fournir une traduction en français si l'employé le souhaite. Si le contrat individuel de travail est un contrat de travail à durée déterminée qui prend fin avant le 1er juin 2024, l'employeur n'a pas l'obligation de le faire traduire en français à la demande de l'employé.
4. Les employeurs auront jusqu'au 1er juin 2023 pour faire traduire en français les formulaires de demande d'emploi, les documents ayant trait aux conditions de travail et les documents de formation si ceux-ci ne sont pas déjà accessibles aux employés en français.
5. Parmi ces exceptions, on trouve les contrats d'emploi, les contrats d'emprunt et les contrats servant dans le cadre de « relations à l'extérieur du Québec ». Il semble y avoir une contradiction dans la loi en ce qui concerne les contrats individuels de travail qui sont des contrats d'adhésion et pour lesquels l'obligation de fournir une traduction française semble néanmoins applicable.
6. L'Administration dans cette loi comprend tout organisme public au sens large du terme.
7. *Mitchell c. Québec (Procureur général),* 2022 QCCS 2983.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.