



Mme Stéphanie Perreault, CRHA
Présidente

Quels sont les impacts de la réforme de la *Charte de la langue française* au Québec sur votre municipalité ?

La réforme de la *Charte de la langue française* (« Charte »), principalement portée par la Loi 96¹, a entraîné l'entrée en vigueur de certaines dispositions clés le 1^{er} juin 2025, occasionnant des changements au sein des municipalités.

Le devoir d'exemplarité

Tout d'abord, les modifications apportées à la Charte prévoient un devoir d'exemplarité de la part de l'État et de son administration, ce qui inclut les villes et les municipalités.

Concrètement, cela signifie que les municipalités doivent montrer l'exemple en matière d'utilisation, de promotion, de rayonnement et de protection de la langue française. À noter : quelques-unes d'entre elles, reconnues comme des municipalités bilingues par le gouvernement, peuvent être exemptées de certaines obligations liées à l'utilisation du français de façon exclusive.

Les principaux changements et obligations

1. L'utilisation exclusive du français dans les communications internes et externes

Cet aspect implique que l'ensemble du personnel municipal doit utiliser exclusivement le français dans ses communications, qu'elles soient orales ou écrites, tant entre collègues qu'avec les citoyens (sous réserve de certaines exceptions). À cet effet, les municipalités visées par la Charte avaient jusqu'au 1^{er} septembre 2025 pour adopter une directive précisant les situations dans lesquelles une autre langue que le français peut être employée².

Il existe toutefois des exceptions, qui doivent se retrouver dans la directive, à cette obligation d'utilisation exclusive du français, soit :

- Communications avec certaines personnes physiques, si la compréhension du français est limitée;
- Relations internationales ou à l'extérieur du Québec;
- Organismes et municipalités ayant un statut bilingue, selon l'Office québécois de la langue française (OQLF);
- Embauche dans un poste bilingue;
- Rédaction de documents scientifiques ou techniques en anglais, si l'usage du français s'avère difficile ou si le document est destiné à un public international;
- Situations d'urgence, de santé et de sécurité ou relevant du principe de justice naturelle.

Il est important de noter que ces exceptions demeurent des situations spécifiques et limitées.

2. Exigences linguistiques liées à l'emploi

Il est interdit de formuler une exigence linguistique autre que le français pour l'accès à un emploi ou pour le maintien en poste. Si tel est le cas, l'employeur doit satisfaire aux deux conditions suivantes :

- Avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer cette exigence;
- Justifier clairement, dans l'offre d'emploi, la nécessité d'utiliser une autre langue que le français dans l'exercice des fonctions.

3. Affichage public et publicité commerciale

L'affichage public et la publicité commerciale doivent, en tout temps, être réalisés en français. Lorsqu'une autre langue est également utilisée, le français doit être nettement prédominant.

La nette prédominance est atteinte lorsque :

- Le texte français occupe au moins deux fois plus d'espace que celui en langue étrangère;
- Il est lisible et visible de façon permanente;
- Dans le cas d'un affichage dynamique, le texte en français est affiché au moins deux fois plus longtemps que le texte dans l'autre langue.

4. Noms d'entreprises et marques de commerce

Lorsque le nom d'une entreprise visible de l'extérieur d'un local comprend une expression d'une autre langue que le français, celui-ci doit être assorti d'une mention en français présentée de façon nettement prédominante. Les marques de commerce enregistrées dans une autre langue que le français et visibles de l'extérieur doivent être accompagnées de termes en français. De plus, la Loi 96 impose aux municipalités d'inclure des clauses de conformité dans leurs contrats d'approvisionnement. Cela concerne les inscriptions sur un produit, son contenant ou son emballage de même que sur tout document ou objet qui l'accompagne, tel que le mode d'emploi, qui doit être rédigé en français.

¹ Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français.

² Pour plus de détails concernant cette directive, nous vous invitons à consulter la page « [Accompagnement des émissaires du ministère de la Langue française](#) ».

Contrat et procédures judiciaires

Dorénavant, les contrats d'adhésion et de services doivent être obligatoirement fournis en français. De plus, avant de conclure une entente avec une entreprise privée, la municipalité doit s'assurer que celle-ci est conforme aux obligations linguistiques prévues par l'OQLF, notamment en exigeant une attestation de conformité ou un autre document équivalent.

Dans le cadre d'une procédure judiciaire intentée par la municipalité, si des documents ne sont pas rédigés en français, celle-ci est tenue de fournir une traduction certifiée par un traducteur agréé.

Permis et subventions

Toute communication verbale ou écrite entre une entreprise et une municipalité relativement à un permis, à une subvention ou à une autre autorisation doit être effectuée en français, sauf dans les exceptions prévues à la Charte.

Le processus de francisation

Présentement, les municipalités sont déjà tenues, en vertu de la Charte, d'agir de manière exemplaire en matière d'utilisation du français. Elles ne sont donc pas soumises à l'obligation de s'inscrire ni de suivre un programme de francisation tel que celui imposé aux entreprises privées.

Les sanctions

L'OQLF privilégie un processus de rectification et de mise en conformité plutôt que l'imposition d'amendes envers les municipalités.

Lorsqu'une plainte est déposée à l'OQLF, celui-ci peut exiger un rapport sur la situation linguistique et prescrire ensuite des mesures correctives.

Pour les infractions graves et répétées, l'OQLF peut recommander au procureur général d'intenter une action en justice afin de faire cesser la transgression. Si celle-ci se poursuit, un tribunal peut émettre des ordonnances et y contraindre le contrevenant.

Par ailleurs, une municipalité contrevenante à la Charte pourrait voir ses ententes contractuelles annulées. Le gouvernement peut également demander la résolution, la résiliation ou la suspension d'un contrat si son exécution est en défaut.

Les employés qui contreviennent aux dispositions de la Charte peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires ou administratives. Toutefois, aucun employé ne peut subir de représailles pour avoir choisi de travailler en français.

Par où commencer?

Voici une liste d'actions pour évaluer et améliorer votre niveau de conformité à la *Charte de la langue française*:

- ☐ S'assurer que la communication interne se fait en français;
- ☐ Rédiger les politiques internes et externes en français;
- ☐ Produire les documents officiels en français (convocations, ordres du jour, procès-verbaux, etc.);
- ☐ Favoriser la communication par courriel en français;
- ☐ S'assurer que les documents informatifs et le site Web sont en français;
- ☐ Garantir la nette prédominance du français sur les enseignes et la publicité;
- ☐ Utiliser la langue française pour la signalisation interne et externe;
- ☐ Sensibiliser les entreprises aux exigences linguistiques;
- ☐ Adapter les demandes de permis afin de tenir compte des exigences linguistiques;
- ☐ Veiller à ce que les responsables des achats et de l'approvisionnement effectuent des transactions conformes;
- ☐ Offrir une formation au personnel concernant les règles linguistiques;
- ☐ Exiger l'attestation de conformité émise par l'OQLF avant d'octroyer un contrat;
- ☐ Évaluer la nécessité du bilinguisme dans les postes;
- ☐ Afficher les offres d'emploi en français, en justifiant la raison du bilinguisme lorsque nécessaire;
- ☐ S'assurer que la langue de service par défaut est le français dans toutes les sphères d'activité de la municipalité.