

GUIDE PRATIQUE · ÉDITION 2026

# Loi 96 : ce que tout dirigeant doit savoir en 2026.

Conformité OQLF, subventions mobilisables, checklist d'auto-audit et plan d'action 90 jours. Pour les dirigeants d'entreprises de 25 employés et plus au Québec.

---

**ParleFrançais.ca**

Formation de français des affaires pour cadres et dirigeants.

[contact@parlefrancais.ca](mailto:contact@parlefrancais.ca)

# Ce que vous allez trouver dans ce guide

- 01 Pourquoi ce guide

---

- 02 Comprendre la Loi 96 en 10 minutes

---

- 03 Vos obligations, par taille d'entreprise

---

- 04 Le calendrier OQLF que vous devez connaître

---

- 05 Subventions mobilisables en 2026

---

- 06 Checklist d'auto-audit en 20 points

---

- 07 Sanctions et risques indirects

---

- 08 Plan d'action 90 jours

---

- 09 Ressources utiles

## TEMPS DE LECTURE

22 minutes. Vous pouvez aussi aller directement à la section qui vous concerne via le sommaire. Le plan d'action 90 jours (section 08) est conçu pour être imprimé et suivi semaine après semaine.

# Pourquoi ce guide

La Loi 96 n'est plus une menace lointaine : depuis le 1<sup>er</sup> juin 2025, toutes les entreprises du Québec comptant **25 employés ou plus** sont visées. Vous êtes vraisemblablement concerné.

Ce guide ne vise pas à vous faire peur ni à réciter le texte de la Charte. Il vous donne les repères concrets qu'un dirigeant a besoin de connaître : qui est obligé de faire quoi, avec quelles échéances, pour quel budget, et comment transformer une contrainte réglementaire en projet de performance interne.

Deux principes guident chaque page :

- **Conformité d'abord, discours ensuite.** L'OQLF contrôle des actes, pas des déclarations d'intention.
- **Subvention systématique.** Il est rare qu'un projet de francisation ne soit pas éligible à une forme d'aide financière. Vous trouverez en section 05 la cartographie des dispositifs 2026.

## À RETENIR

La bonne nouvelle : la plupart des dirigeants qui abordent la Loi 96 comme un chantier structuré sur 90 jours en sortent avec un avantage compétitif (rétention, OQLF validé, contrats publics sécurisés), pas juste une conformité administrative.

# Comprendre la Loi 96 en 10 minutes

## D'où vient la Loi 96

La Loi 96, adoptée le 1<sup>er</sup> juin 2022, est une **loi d'amendement**. Elle ne remplace pas la Charte de la langue française (Loi 101, 1977) : elle la muscle. Elle touche à la fois le droit du travail, le droit commercial, l'affichage public, la relation à l'administration et, pour ce qui nous intéresse ici, les obligations linguistiques des entreprises.

Son entrée en vigueur est progressive. La phase 2025-2026 est la plus structurante pour les PME : c'est maintenant que la majorité des dirigeants doivent agir.

## Le changement structurant de juin 2025

Avant le 1<sup>er</sup> juin 2025, seules les entreprises de **50 employés et plus** étaient tenues d'amorcer un processus de francisation auprès de l'Office québécois de la langue française (OQLF). Depuis cette date, le seuil a été abaissé à **25 employés**. Concrètement :

- Des milliers de PME québécoises ont basculé dans l'obligation d'inscription à l'OQLF.
- Le délai pour s'inscrire est de **six mois** suivant l'atteinte du seuil.
- Les obligations qui suivent (analyse linguistique, plan de francisation, rapport) s'enchaînent sur un calendrier précis — détaillé en section 04.

## Les quatre obligations centrales

Quelle que soit la taille de votre entreprise, les exigences de la Charte se répartissent en quatre familles. Vous les rencontrerez à toutes les étapes.

FAMILLE	CE QUE ÇA IMPLIQUE
<b>1. Communications internes</b>	Contrats de travail, offres d'emploi, manuels, évaluations, communications internes, réunions, formations : le français est la norme de référence, avec traduction possible.
<b>2. Relation client et affichage</b>	Site web, factures, contrats commerciaux, emballages, affichage commercial et raison sociale : présence du français obligatoire, et prédominance dans l'affichage extérieur.
<b>3. Outils informatiques</b>	Les logiciels utilisés par les employés doivent exister en version française dès lors qu'elle est raisonnablement disponible sur le marché. ERP, CRM, RH : le français doit être proposé par défaut.

---

**4. Droit de travailler en français**

Un employé a le droit d'exercer ses fonctions en français.  
L'exigence d'une autre langue à l'embauche doit être justifiée par un besoin d'affaires démontrable, pas par une préférence de l'entreprise.

# Vos obligations, par taille d'entreprise

La Charte module les exigences selon le nombre d'employés. Le seuil se calcule en fonction de l'effectif régulier, avec une période de référence glissante. Si vous êtes proche d'un seuil, anticipez : l'OQLF regarde la réalité, pas la moyenne annuelle.

## Moins de 25 employés

Vous n'êtes pas soumis à l'obligation d'inscription, mais vous restez tenu de respecter le droit du travail en français, les règles d'affichage et les obligations en matière de contrats commerciaux. L'OQLF peut intervenir sur plainte.

## 25 à 49 employés — nouveau seuil depuis juin 2025

Vous devez **vous inscrire à l'OQLF** dans les six mois suivant l'atteinte du seuil. Vous transmettez une **analyse linguistique** de votre situation. Si l'OQLF juge que l'usage du français n'est pas généralisé à tous les niveaux de l'entreprise, elle vous demande d'adopter un programme de francisation.

- Inscription en ligne via le portail de l'OQLF.
- Analyse linguistique : un formulaire guidé portant sur l'affichage, les communications, les logiciels, la langue de travail.
- Certificat de francisation délivré si la situation est conforme dès l'analyse.

## 50 à 99 employés

Régime équivalent au précédent, avec quelques exigences renforcées sur la documentation interne et la formation. Le certificat de francisation devient un véritable actif : il est demandé par de nombreux donneurs d'ordre publics et privés dans les appels d'offres.

## 100 employés et plus

Obligation de constituer un **comité de francisation** d'au moins six membres, dont la moitié représentant les employés. Ce comité pilote la démarche, valide le programme, suit sa mise en œuvre et rédige les rapports. Il se réunit au moins deux fois par an.

Pour les entreprises de **plus de 500 employés**, des sous-comités peuvent être exigés par unité ou par établissement.

**À SURVEILLER**

Les effectifs incluent les employés à temps partiel, saisonniers et intérimaires de longue durée. Une entreprise qui pense employer 22 personnes peut en compter 28 au sens de l'OQLF. Faites ce calcul avant de vous déclarer non concerné.

# Le calendrier OQLF que vous devez connaître

Une fois le seuil atteint, vous êtes sur un rail. Les étapes ne se négocient pas, leurs délais non plus. Voici la trame standard pour une entreprise de 25 employés et plus.

ÉTAPE	DÉLAI	LIVRABLE
Inscription à l'OQLF	6 mois après atteinte du seuil	Fiche d'inscription en ligne
Analyse linguistique	Dans les 6 mois suivant l'inscription	Formulaire d'analyse complété
Programme de francisation (si demandé)	6 mois après demande de l'OQLF	Plan d'action détaillé, échéances, budget
Mise en œuvre	Durée du programme (souvent 2 à 3 ans)	Actions concrètes : traduction, formation, outils
Rapport triennal	Tous les 3 ans	Bilan de conformité envoyé à l'OQLF
Certificat de francisation	Délivré à la fin du processus	Document opposable aux donneurs d'ordre

## À RETENIR

L'OQLF accepte les demandes de prolongation pour les programmes de francisation, à condition que vous ayez démontré des avancées concrètes. Un programme bien piloté n'est jamais rejeté pour retard : il est renégocié.

## Subventions mobilisables en 2026

Point le plus sous-exploité par les dirigeants : la francisation est massivement subventionnée au Québec. La majorité des entreprises de 25+ employés peuvent financer la totalité de la formation et une partie significative des salaires pendant les heures de formation.

### Impulsion-Compétences

Programme phare du **Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale**, géré via Services Québec. Il finance le développement des compétences en français en milieu de travail, avec un volet dédié à la francisation des équipes.

- **Couverture** : jusqu'à 100 % des honoraires de formation pour les PME.
- **Salaires** : une portion des salaires pendant les heures de formation est couverte, typiquement entre 25 % et 50 % selon la taille.
- **Admissibilité** : entreprises privées et OBNL ayant un numéro d'entreprise du Québec (NEQ).
- **Démarche** : dépôt de projet via le conseiller aux entreprises de Services Québec. Comptez 4 à 8 semaines entre premier contact et accord de principe.

### Fonds de développement et de reconnaissance des compétences (CPMT)

Alimenté par la Loi du 1 %, il finance la formation structurée des employés. Utilisable en complément d'Impulsion-Compétences, notamment pour des entreprises qui dépassent l'assiette de 2 M\$ de masse salariale et doivent de toute façon investir 1 % de celle-ci en formation.

### Mutuelles de formation

Regroupements sectoriels qui financent des projets collectifs. Pertinent si vous êtes dans le manufacturier, les TI, la logistique, la construction, la santé. Le montage est plus long, mais le taux de prise en charge peut atteindre des niveaux supérieurs à Impulsion.

### Crédit d'impôt formation

Mécanisme fiscal au niveau provincial, cumulable avec les subventions directes. Il s'applique lorsque vous avez déjà engagé des dépenses de formation éligibles. Votre fiscaliste ou comptable sait en mesurer l'effet sur votre position fiscale.

### **EN PRATIQUE**

Un programme de francisation pour 6 cadres sur 8 semaines, rythme de 2 h hebdomadaires, a typiquement un coût brut de 18 000 à 25 000 \$. Après Impulsion-Compétences et complément CPMT si applicable, le reste à charge pour l'entreprise se situe souvent entre 0 et 4 000 \$. Le dépôt du dossier est la partie à ne pas négliger : un formateur expérimenté le prépare avec vous.

# Checklist d'auto-audit en 20 points

Avant même d'envisager une démarche auprès de l'OQLF, vous pouvez mesurer votre exposition en 30 minutes. Cochez chaque point vérifié. Moins de 15 cases cochées : démarche structurée recommandée.

## Communications internes

- Les contrats de travail existent en version française (et sont signés dans cette version).
- Les offres d'emploi publiées mentionnent les exigences linguistiques de manière justifiée.
- Les manuels employés, politiques RH et codes de conduite sont disponibles en français.
- Les évaluations de performance et entretiens annuels peuvent se tenir en français si l'employé le demande.
- Les communications internes (courriels, intranet, réunions d'équipe) intègrent systématiquement le français.

## Affichage et relation client

- L'affichage extérieur comporte le français **de façon nettement prédominante**.
- La raison sociale respecte les règles (si elle contient une langue autre que le français).
- Les emballages, étiquettes et documents commerciaux existent en français.
- Le site web est disponible en français, et la version française est le point d'entrée par défaut.
- Les factures, contrats et bons de commande sont proposés en français.

## Outils informatiques

- Les logiciels métiers (ERP, CRM, GRH) proposent le français quand il est disponible.
- L'interface de ces outils est paramétrée par défaut en français pour les utilisateurs francophones.
- La documentation interne des outils (manuels, procédures) est disponible en français.

## Équipe dirigeante et gouvernance

- Les membres de la direction peuvent tenir une réunion en français sans difficulté.
- Les présentations de comité de direction et de conseil d'administration peuvent être faites en français.
- Les rapports et documents soumis au conseil sont disponibles en français.
- La relation avec les instances publiques (ministères, municipalités) est gérée en français.

## Conformité OQLF

- Vous connaissez l'effectif exact de votre entreprise au sens de la Charte.
- Si vous avez 25+ employés, vous êtes inscrit ou en cours d'inscription à l'OQLF.
- Vous avez un interlocuteur identifié pour les démarches de francisation.

## Sanctions et risques indirects

Les amendes sont souvent la partie émergée de l'iceberg. Les coûts indirects — perte de contrats, difficulté de recrutement, image de marque — pèsent beaucoup plus lourd pour une PME québécoise.

### Les amendes OQLF

Pour les personnes morales, les amendes vont de **3 000 \$ à 30 000 \$** par infraction, et peuvent **doubler en cas de récidive**. Les infractions continues (par exemple, un affichage non conforme laissé en l'état) sont comptabilisées par jour. L'OQLF dispose aussi de pouvoirs d'enquête sur plainte et peut exiger la production de documents.

### L'exclusion des contrats gouvernementaux

C'est le risque financier le plus sérieux, et le moins discuté. Depuis 2023, les organismes publics québécois doivent vérifier que leurs fournisseurs détiennent un certificat de francisation ou sont en démarche active. Une absence peut vous disqualifier d'un appel d'offres, avec un impact en revenu direct supérieur à toute amende.

### Les risques de réputation et de recrutement

Le marché du travail québécois est sensible à la langue de travail. Les talents francophones (et beaucoup d'allophones qui ont investi pour apprendre le français) lisent entre les lignes. Une entreprise perçue comme exclusivement anglophone perd des candidatures avant même l'entrevue, particulièrement hors Montréal.

#### À SURVEILLER

Une plainte anonyme à l'OQLF — déposée par un client, un ancien employé, un concurrent — suffit à déclencher une enquête. Mieux vaut amorcer la démarche vous-même que réagir sous pression.

## Plan d'action 90 jours

Voici la trame que nous utilisons avec nos clients. Elle suppose que vous partez sans démarche préalable et que vous voulez être en règle avec l'OQLF et prêt à capter les subventions en moins de trois mois.

### Semaines 1 et 2 · Diagnostic

- Calcul précis de l'effectif au sens de la Charte.
- Auto-audit sur la base de la checklist (section 06).
- Identification des principaux points de non-conformité.
- Nomination d'un **responsable interne** de la démarche (souvent RH ou direction générale).

### Semaines 3 à 6 · Démarches administratives et priorisation

- Inscription à l'OQLF si seuil atteint.
- Prise de contact avec Services Québec pour cadrer la demande Impulsion-Compétences.
- Priorisation des chantiers de conformité : les plus visibles d'abord (site web, affichage, contrats), puis les chantiers de fond (outils, documents internes).
- Si applicable, constitution du comité de francisation (100+ employés).

### Semaines 7 à 12 · Mise en œuvre

- Démarrage de la formation des cadres clés.
- Traduction ou adaptation des documents prioritaires.
- Configuration des outils informatiques en français par défaut.
- Revue mensuelle avec le responsable interne, ajustements.
- Préparation du dossier pour l'analyse linguistique OQLF.

#### À RETENIR

Un plan de 90 jours bien exécuté vous donne trois choses : la conformité réglementaire, l'éligibilité aux subventions, et un argumentaire crédible auprès des donneurs d'ordre. Les dirigeants qui tardent paient deux fois : en amendes potentielles et en opportunités perdues.

# Ressources utiles

## Sites officiels

- **Office québécois de la langue française** — [oqlf.gouv.qc.ca](http://oqlf.gouv.qc.ca) (inscription en ligne, formulaires d'analyse, calendriers)
- **Ministère de la Langue française** — [quebec.ca/gouvernement/ministere/langue-francaise](http://quebec.ca/gouvernement/ministere/langue-francaise) (textes législatifs, communiqués)
- **Services Québec - Entreprises** — [quebec.ca/entreprises](http://quebec.ca/entreprises) (Impulsion-Compétences, conseillers aux entreprises par région)
- **Commission des partenaires du marché du travail** — [cpmt.gouv.qc.ca](http://cpmt.gouv.qc.ca) (Loi du 1 %, Fonds de développement)

## Outils mentionnés dans ce guide

- Fiche d'inscription OQLF (formulaire en ligne, authentification clicSÉCUR Entreprise requise).
- Formulaire d'analyse linguistique (téléchargeable sur le portail OQLF une fois inscrit).
- Dossier de demande Impulsion-Compétences (monté avec votre conseiller Services Québec).

## Un coup de main sur votre démarche ?

ParleFrançais.ca accompagne des dirigeants de PME québécoises dans leur mise en conformité Loi 96 et la formation de leurs cadres clés. Consultation initiale gratuite de 30 minutes : nous évaluons votre situation, votre éligibilité aux subventions, et nous vous proposons un plan sur mesure — sans engagement.

### PROCHAINE ÉTAPE

Réservez votre consultation gratuite sur [parlefrancais.ca](http://parlefrancais.ca)

Courriel direct : [contact@parlefrancais.ca](mailto:contact@parlefrancais.ca)

*Ce guide est un document d'information générale. Il ne constitue ni un avis juridique ni une consultation personnalisée. Les obligations spécifiques à votre entreprise dépendent de sa structure, de son secteur et de son effectif. Pour une situation particulière, consultez l'OQLF, votre conseiller juridique ou un formateur spécialisé.*

© 2026 ParleFrançais.ca · Édition d'avril 2026 · Diffusion libre, reproduction non commerciale autorisée.