

Usage du français dans les entreprises privées de compétence fédérale : le cadre réglementaire prend forme

18 JUIN 2026 9 MIN DE LECTURE



Expertises Connexes

- [Commerce de détail et biens de consommation](#)
- [Droit du travail et de l'emploi](#)
- [Litiges](#)
- [Lois sur la langue française](#)

Auteurs(trice): [Alexandre Fallon](#), [Michée V. Kisembo](#)

Key Takeaways

- Les entreprises privées de compétence fédérale pourraient se voir imposer de nouvelles obligations administratives, notamment des obligations d'inscription et de déclaration et, dans certains cas, la création de comités chargés de favoriser l'usage du français en milieu de travail.
- Les entreprises privées de compétence fédérale doivent atteindre certains seuils d'employés pour être assujetties à la *Loi sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale*, ces seuils variant selon qu'il s'agit du Québec ou de régions à forte présence francophone.
- Les consommateurs résidant au Québec ou dans des régions à forte présence francophone ont le droit de recevoir des services en français de la part des entreprises privées de compétence fédérale, tandis que les salariés ont le droit de travailler et de communiquer en français au sein de ces entreprises.

Le 15 avril 2026, le gouvernement fédéral a déposé l'avant-projet de règlement sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale (le **Projet de Règlement**).^[1] Ce Projet de Règlement s'inscrit dans la continuité de l'adoption de la *Loi sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale* (**LUFEP**)^[2], qui a reçu la sanction royale le 20 juin 2023. Tel que nous l'avons exposé dans nos [précédents articles portant sur le projet de loi C-13](#), la LUFEP impose de nouvelles obligations en matière de droits linguistiques aux entreprises privées de compétence fédérale (**EPCF**). Bien que la LUFEP ait été adoptée par le parlement, elle n'est pas encore en vigueur. Sa mise en vigueur s'effectuera par décret en deux temps : d'abord au Québec, puis, deux ans plus tard, dans les régions à forte présence francophone (**RFPF**).

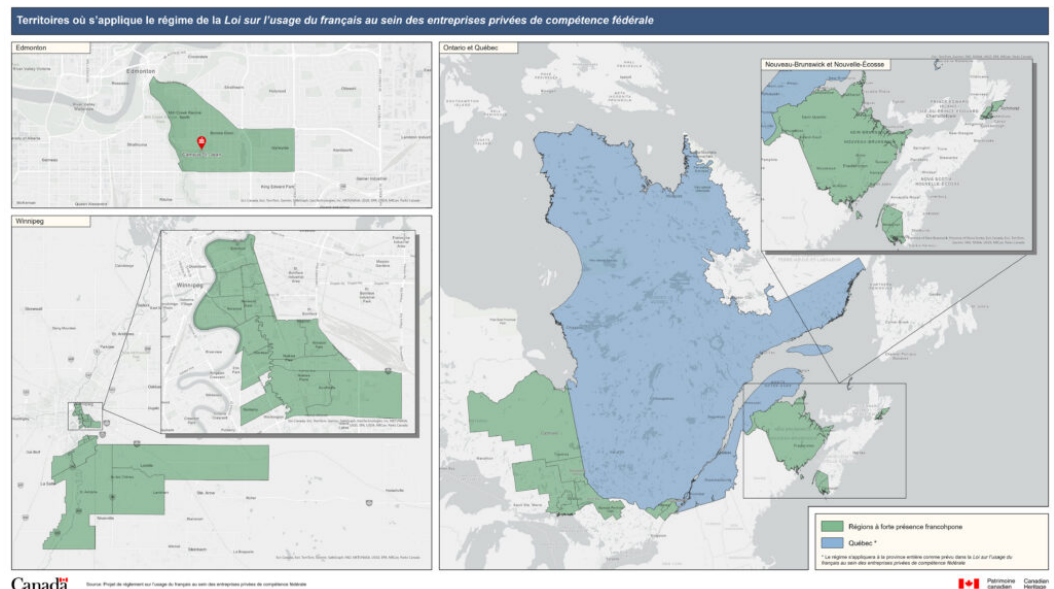
Le Projet de Règlement vise à concrétiser la mise en œuvre de la LUFEP en précisant ses modalités d'application. Il précise notamment les entreprises et les régions visées, les droits des consommateurs et des employés en matière de services et de travail en français, ainsi que les obligations administratives correspondantes. Au Québec, où les entreprises peuvent choisir entre la LUFEP et la *Charte de la langue française*, le Projet de Règlement vise à

harmoniser ces deux régimes. Plus précisément, il propose d'aligner certaines exemptions du nouveau régime fédéral sur celles prévues par le cadre québécois, afin d'assurer une plus grande cohérence réglementaire.

Champ d'application : entreprises et régions visées

L'assujettissement d'une entreprise à la LUFEP dépendra de l'atteinte d'un seuil minimal d'employés, qui variera selon le territoire concerné. Au Québec, toutes les EPCF comptant au moins 25 employés seront visées. Dans les RFPF hors Québec, le seuil sera fixé à 100 employés ou plus à l'échelle du Canada. Dans les deux cas, ce seuil sera calculé en fonction de l'effectif au 1er janvier de l'année précédente, offrant ainsi aux employeurs une référence temporelle prévisible pour déterminer leur statut.

Les RFPF comprendront toute la province du Nouveau-Brunswick; les divisions de recensement de Yarmouth, Digby et Richmond en Nouvelle-Écosse; les divisions de recensement de Stormont, Dundas et Glengarry, Prescott et Russell, Ottawa, Nipissing, Sudbury, Grand Sudbury, Timiskaming et Cochrane en Ontario; 21 secteurs de recensements situés à l'est et au sud de Winnipeg au Manitoba,^[3] ainsi que le secteur de recensement qui englobe le Campus Saint-Jean de l'Université de l'Alberta à Edmonton.



Carte des territoires où s'appliquera le régime de la LUFEP^[4]

Choix de régime et obligations des EPCF

Au Québec, les EPCF pourront choisir entre le régime fédéral de la LUFEP et le régime provincial de la *Charte de la langue française*. Celles déjà inscrites auprès de l'Office québécois de la langue française pourront conserver ce statut, sous réserve de transmettre un avis écrit au ministre du Patrimoine canadien (le **Ministre**). En revanche, celles qui opteront pour le régime fédéral devront déposer une déclaration initiale décrivant leurs activités dans la province et la mettre à jour annuellement. Le Ministre leur délivrera alors une attestation d'inscription.

Dans les RFPF hors Québec, à l'exception du Nouveau-Brunswick, les EPCF seront soumises à des obligations similaires : déposer une déclaration initiale décrivant leurs opérations, puis la

mettre à jour annuellement auprès du Ministre, qui délivrera une attestation d'inscription. Ces entreprises devront également fournir des renseignements supplémentaires, tels que les adresses de leurs points de service et lieux de travail, leurs sites Web, leurs plateformes de médias sociaux et leurs numéros de téléphone.

Droits des consommateurs en matière de services en français

La LUFEP garantira à tout consommateur situé au Québec ou dans une RFPF le droit de communiquer en français avec une EPCF et d'y recevoir des services dans cette langue. Les entreprises visées devront ainsi en informer activement leur clientèle dans l'ensemble de leurs points de service au Québec et dans les RFPF. Au Québec, l'affichage commercial en français devra également être nettement prédominant par rapport aux autres langues. Ces droits n'empêcheront toutefois pas les consommateurs de s'exprimer en anglais ou dans une autre langue, pourvu que l'entreprise soit en mesure de leur offrir ses services dans cette langue.

Pour le transport interprovincial de passagers, soit par avion, autocar, train ou traversier, ces obligations s'appliqueront aux trajets au départ ou à destination du Québec ou d'une RFPF. Les trajets internationaux sont toutefois exclus.

Droits des employés et langue de travail

La LUFEP accordera aux employés occupant un poste dans un lieu de travail situé au Québec ou dans une RFPF le droit de travailler et d'être supervisés en français. Ces employés auront également le droit de recevoir l'ensemble des communications et documents pertinents de leur employeur dans cette langue, qu'il s'agisse de contrats de travail, d'offres d'emploi, de documents de formation, de conventions collectives ou de préavis de licenciement. L'utilisation d'une autre langue demeurera toutefois possible si l'employeur et l'employé en conviennent mutuellement.

Le Projet de Règlement précise la notion d'« employé », qui englobera notamment la personne placée par une agence de placement temporaire. Il exclut par ailleurs les moyens de transport de la définition de « lieu de travail ».

La LUFEP exigera également la création d'un comité de promotion du français, dont le rôle sera d'appuyer la direction dans l'usage du français en milieu de travail. Au Québec, cette obligation visera les EPCF comptant au moins 100 employés. Dans les RFPF, elle s'appliquera aux entreprises ayant au moins 100 employés dans l'ensemble des RFPF et 500 employés à l'échelle du Canada. Ce comité devra être constitué dans les six mois suivant l'assujettissement de l'entreprise à la LUFEP, se réunir au moins deux fois par année et comprendre un nombre égal de représentants de l'employeur et des employés. Il devra en outre produire un rapport triennal présentant les mesures prises dans l'exécution de son mandat.

Le comité devra tenir compte de la situation particulière de certains employés dans l'élaboration de ses mesures : ceux approchant de la retraite, ceux comptant au moins 20 ans de service auprès du même employeur, ainsi que ceux présentant une déficience durable ou récurrente d'ordre physique, mental ou en matière d'apprentissage susceptible de nuire à l'apprentissage du français malgré les mesures d'adaptation en place.

Au Québec, le comité devra également produire un bilan de la situation linguistique de l'entreprise en vue d'obtenir un certificat de généralisation de l'usage du français auprès du Ministre. En cas de refus, l'entreprise disposera d'un an pour documenter ses progrès et

soumettre un nouveau rapport. Le certificat pourra être suspendu ou révoqué si l'usage du français n'est plus généralisé au sein de l'entreprise.

Exemptions

Certaines EPCF seront entièrement exclues du champ d'application de la LUFEP. Ce sera le cas des entreprises de radiodiffusion, des institutions fédérales et sociétés d'État déjà régies par la *Loi sur les langues officielles*, des organisations autochtones, des entreprises opérant sur un territoire autochtone, ainsi que celles dont les activités portent exclusivement sur la production ou la distribution de biens culturels dans une langue autre que le français.

D'autres exemptions, plus ciblées, ne toucheront que les obligations relatives à la langue de travail. Elles concerneront les EPCF dont les activités relèvent exclusivement d'affaires internationales où une autre langue prédomine, de même que les milieux de travail régis par des protocoles de recherche ou des normes internationales exigeant l'usage d'une autre langue. Pour s'en prévaloir, l'entreprise devra en aviser le Ministre et renouveler cet avis tous les cinq ans.

Conclusion

Le dépôt de cet avant-projet de règlement marque une étape clé dans la mise en œuvre de la LUFEP. En précisant les seuils d'assujettissement, les droits des consommateurs et des employés, ainsi que les obligations linguistiques en milieu de travail, le Projet de Règlement trace le cadre réglementaire que les EPCF devront intégrer à leurs activités au Québec et dans les RFPF. Avant son adoption, ce dernier sera publié dans la *Gazette du Canada*, donnant alors ouverture à une période de consultation d'au moins 30 jours.

Bien que la date d'entrée en vigueur de la LUFEP demeure indéterminée, les EPCF exerçant des activités au Québec ou dans les RFPF devraient anticiper dès maintenant ces changements. Nous demeurons disponibles pour vous accompagner dans l'analyse de vos obligations et la préparation à ce nouveau cadre législatif et réglementaire.

^[1] Voir aussi [le communiqué de presse du ministère du Patrimoine canadien daté du 15 avril 2026](#).

^[2] *Loi sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale*, L.C. 2023, ch. 15, art. 54.

^[3] Les régions de Saint-Boniface, Norwood, Norwood East, Glenlawn, Niakwa Park, Maginot, Windsor Park, Niakwa Place, Norberry, Southdale et Lorette, Îles-des-Chênes, Landmark et St. Adolphe

^[4] Cette carte provient d'une publication du ministère du Patrimoine canadien, datée du 15 avril 2026, portant sur [la modernisation et les nouvelles obligations des lois linguistiques fédérales](#).