



COMMENTAIRES DU CPQ

DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS PARTICULIÈRES
ET AUDIENCES PUBLIQUES SUR LE PROJET DE LOI N^o 96 :
LOI SUR LA LANGUE OFFICIELLE ET COMMUNE DU
QUÉBEC, LE FRANÇAIS

SEPTEMBRE 2021

Le CPQ (Conseil du patronat du Québec) a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possible – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale.

Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque nationale du Canada.

3^e trimestre 2021

Mise en contexte	1
Remarques générales sur le PL96	2
Points particuliers	5
1. Connaissance d'une langue autre que le français	5
2. Programme et certificat de francisation	9
3. Communications et contrats de travail	11
4. Processus de traitement des plaintes et pénalités	12
5. Contrats – Commerce et affaires	14
6. Services d'apprentissage du français pour les entreprises	17
7. Affichage	18
8. Éducation	19
Conclusion	21

MISE EN CONTEXTE

Le projet de loi 96, présenté en mai dernier par le ministre responsable de la Langue française, se veut une étape importante dans le renforcement de notre langue en affirmant que la seule langue officielle du Québec est le français, et qu'elle est la langue commune de la nation québécoise.

Il s'agit d'un projet de loi ambitieux qui touche bon nombre de secteurs de notre société. L'ampleur du projet est telle que nous ne nous attarderons qu'aux articles qui touchent directement les employeurs. Les observations formulées dans le présent mémoire s'inscrivent dans une volonté de s'assurer de la promotion du français comme langue de travail, de commerce, d'affaires et de communication hors entreprise, tout en reconnaissant qu'une économie ouverte à l'international comme la nôtre nécessite la connaissance d'autres langues.

À nos yeux, l'usage d'une langue repose avant tout sur deux éléments fondamentaux indissociables qui ne peuvent faire l'objet d'une mesure législative : la fierté et la qualité de la langue qui nous unit. Ainsi, il est important de souligner que les employeurs au Québec sont nombreux à offrir davantage que ce qui est prévu dans la Loi, en raison notamment du contexte actuel du marché du travail.

Pour le CPQ, la question de la langue s'associe invariablement à l'amélioration du niveau de vie et du développement économique dans la conjoncture nord-américaine où dominant l'anglais et l'espagnol. Si nos interventions en matière linguistique ont toujours été guidées par un souci de promotion du français et de maintien de la paix sociale, elles l'ont été tout autant par la volonté, qui nous apparaît bien légitime, de ne pas alourdir inutilement le fonctionnement des entreprises. Le monde du travail, dans une économie aussi internationalisée que la nôtre, fait appel à une connaissance de l'anglais, mais aussi d'autres langues. Nous nous trouvons donc dans une position qui peut sembler paradoxale : nous voulons défendre une langue qui nous définit culturellement, tout en reconnaissant l'importance du bilinguisme, voire du multilinguisme sur le marché du travail.

En parallèle, le CPQ a toujours appuyé les efforts de francisation des immigrants, non seulement dans le but de favoriser leur intégration sociale et professionnelle, ainsi que leur apprentissage des valeurs et des codes de la société québécoise, mais aussi pour assurer la pérennité de la langue. Est-il besoin de rappeler que du fait de leur méconnaissance de la langue française et de leur isolement culturel et linguistique au sein de leur communauté d'origine, bon nombre de nouveaux arrivants sont confrontés à des difficultés de communication ? C'est le cas notamment lorsqu'ils se cherchent un emploi ou qu'ils interagissent auprès du réseau de la santé ou des différentes administrations dans leur vie quotidienne. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre où la recherche de talents relève parfois de la quête du Saint-Graal, les nouveaux arrivants jouent un rôle essentiel et il est illusoire de croire qu'ils peuvent maîtriser le français dès leur arrivée. Il est donc fondamental que l'apprentissage de notre langue soit adapté à ces nouveaux travailleurs et à leur famille.

Enfin, le CPQ a sans cesse milité en faveur d'une approche gouvernementale axée sur le soutien et la conciliation envers les entreprises désireuses d'améliorer l'usage et la qualité du français en milieu de travail. Il ne faut pas oublier que ces efforts doivent s'ajouter à un encadrement réglementaire qui est déjà très lourd au Québec, et qui oblige les entreprises à consacrer de plus en plus de ressources pour satisfaire différentes agences gouvernementales qui ont toutes leurs priorités et des délais qui leur sont propres.

REMARQUES GÉNÉRALES SUR LE PL96

Le CPQ s'est toujours impliqué dans le débat sur la langue française, car nous considérons qu'il s'agit d'un élément distinctif important de notre paysage socioéconomique. Au fil des ans, dans différents mémoires produits sur ce sujet, nous avons encouragé la promotion des entreprises québécoises francophones et nous avons souscrit à l'évolution de la société en ce qui a trait à la préservation de la langue de la majorité. Notre démarche a toujours été accompagnée de la défense et de la sauvegarde des droits des minorités et de leurs institutions.

Il est indéniable que la particularité linguistique du Québec a amené son tissu économique à être plus créatif et innovant dans des secteurs d'avenir comme l'intelligence artificielle, les énergies propres et le divertissement. À nos yeux, notre langue nous place dans une position privilégiée pour tisser des liens avec d'autres pays. En août dernier, le CPQ a signé, au nom du Québec, la *Déclaration commune de Paris sur le renforcement de la francophonie économique*. L'ambition de celle-ci consiste à se doter d'un espace privilégié pour le commerce entre les pays francophones, à la manière du Commonwealth, alors qu'il y a plus de 300 millions de personnes dans le monde qui parlent le français selon l'Observatoire de la langue française. L'objectif est de multiplier les occasions d'affaires à travers le monde, et d'attirer chez nous des entreprises étrangères. La francophonie a aussi un potentiel intéressant au chapitre de la main-d'œuvre, puisque les trois quarts des francophones dans le monde auront moins de 30 ans en 2060. En somme, nous croyons que notre langue peut devenir un tremplin pour le développement de notre économie.

Dans ce contexte, le CPQ soutient activement les efforts des employeurs québécois visant à faire du français la langue de travail, du commerce et d'affaires au sein de leurs entreprises. Par exemple, nous collaborons depuis plusieurs années avec l'Office québécois de la langue française (OQLF) à la promotion du français dans le milieu des affaires. Récemment, nous avons participé, avec l'OQLF, à l'élaboration d'outils destinés aux employeurs qui sont aujourd'hui regroupés sous l'appellation « *Mémo, mon assistant pour la francisation* », et les avons diffusés auprès de nos membres.

L'approche utilisée par l'OQLF dans le cadre de ce projet, qui est basée sur l'auto-évaluation, l'accompagnement et la mise à la disposition d'outils pour les entreprises ayant moins de 50 employés, correspond à celle que nous préconisons pour valoriser et encourager les entreprises à faire des affaires en français. En effet, l'approche incitative plutôt que réglementaire nous apparaît nettement plus appropriée, sachant que les employeurs doivent déjà composer avec un lourd fardeau administratif et une pénurie de main-d'œuvre inégalée qui met en péril la croissance, voire la survie, de bon nombre d'entreprises.

Le PL96 vise à consacrer le français en tant que langue commune au Québec, un objectif rendu nécessaire puisque certains indicateurs dénotent un affaiblissement graduel de l'utilisation de la langue française, que ce soit dans le domaine juridique, au travail ou dans l'affichage public. Le ministère de la Justice évalue qu'une quinzaine d'articles sur les 201 contenus dans le PL96 « comportent des dispositions susceptibles de générer, éventuellement et à des degrés variables, des coûts pour certaines entreprises »¹.

D'entrée de jeu, les questions qui s'imposent sont les suivantes :

- Est-ce que le PL96, dans sa forme actuelle, est susceptible de remédier aux enjeux identifiés ?

¹ Ministère de la Justice du Québec, Analyse d'impact réglementaire, *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, 29 avril 2021.

- Est-ce que les résultats attendus sont à la hauteur de la lourdeur de son application et des coûts générés pour les entreprises ?
- Est-ce que le PL96 pourrait affecter le climat social, ainsi que le climat de travail dans nos entreprises ?

L'esprit derrière le PL96 semble faire fi d'un important changement de paradigme dans le monde du travail actuel. Plusieurs ont connu l'époque où l'anglais était imposé par des employeurs qui ne maîtrisaient pas la langue de la majorité. Or, ce n'est plus le cas de nos jours. En revanche, l'anglais est devenu un outil de communication dans une économie mondialisée, ainsi qu'une nécessité pour l'utilisation efficace des nombreux moyens technologiques mis à notre disposition.

L'importante pénurie de main-d'œuvre, qui a pour effet de freiner la croissance de bon nombre d'entreprises québécoises, est aussi un facteur qui change considérablement la donne. Quand un employeur recrute, il cherche la meilleure candidate ou le meilleur candidat. Or, le talent n'a pas de nationalité ou de langue. Ce n'est donc pas par idéologie que des personnes ne possédant pas une bonne connaissance du français sont embauchées par les employeurs québécois, mais bien pour leurs compétences. Se limiter à des bassins de talents francophones aurait difficilement permis à certaines industries – pensons simplement à l'aéronautique, à l'intelligence artificielle, au jeu vidéo et au cinéma – de positionner le Québec comme un chef de file sur la scène internationale. L'attraction de la main-d'œuvre qualifiée ne doit pas être mise en péril par le présent projet de loi, et nous sommes d'avis que certaines de ses dispositions pourraient avoir cette conséquence².

De nombreux employeurs nous ont signifié leurs préoccupations à l'égard des répercussions possibles du projet de loi sur leur climat de travail. L'ouverture à la diversité, qui caractérise la société québécoise, est un atout indéniable à l'attraction que le Québec exerce sur les talents internationaux. Alors que le français s'est imposé comme langue de travail – et nul ne remet cet acquis en question –, des équipes de travail multilingues se sont constituées au sein de bon nombre d'entreprises, assurant un climat d'ouverture et de collaboration.

Enfin, il n'est pas exagéré de prétendre qu'il y a en ce moment une paix sociale concernant l'affichage commercial des entreprises. Plusieurs d'entre elles ont investi des sommes colossales afin de se conformer à la réglementation en vigueur depuis 2019, et d'autres sont actuellement dans ce processus. La réouverture de ce dossier, jumelé au fait que le PL96 accorde des pouvoirs d'inspection et de dénonciation que nous estimons démesurés, risque fort de contaminer le climat social sain actuel.

Avant même le dévoilement du PL96, nous avons sondé nos membres sur la question linguistique. Plus récemment, nous avons consulté bon nombre d'employeurs sur les dispositions du projet de loi. Les informations recueillies lors de ces deux exercices nous ont guidés dans l'élaboration des commentaires que nous présentons dans ce mémoire. De façon générale, quatre grands constats se dégagent de ces consultations :

1. Les employeurs sont favorables à la défense et à la promotion du français comme langue de travail. Une vaste majorité reconnaît la fragilité de la langue commune, surtout à Montréal, voit le français comme un élément culturel distinct, et reconnaît que toutes les entreprises ont un rôle à jouer pour assurer la vitalité de notre langue. Toutefois, l'imposition de l'ensemble des dispositions de la Charte de la langue française, sans nuances ou sans distinctions liées à la taille des entreprises, ne fait pas l'unanimité, surtout auprès de celles qui comptent entre

² C'est notamment le cas du non-renouvellement de l'exemption de fréquenter une école francophone accordée aux enfants séjournant au Québec de façon temporaire après trois ans (article 161).

25 et 49 employés. En effet, celles-ci ne croient pas être en mesure de surmonter la lourdeur bureaucratique et le manque de ressources pour son application.

2. La réalité du monde du travail rend difficilement applicables les mesures qui restreignent la possibilité pour un employeur d'embaucher ou d'offrir une promotion pour des postes qui exigent la connaissance d'une langue autre que le français. En effet, plusieurs entreprises de diverses tailles font affaire avec d'autres provinces canadiennes et d'autres pays où le français n'est que peu ou pas utilisé. En outre, les exigences linguistiques imposées par le PL96 sont, de l'avis des employeurs, incompatibles avec la pénurie de main-d'œuvre actuelle, si bien qu'elles risquent de limiter sérieusement l'embauche des meilleurs candidats. En raison de leur structure, certains secteurs de notre économie entretiennent des liens étroits avec des filiales ou des partenaires étrangers, et il est illusoire d'imposer aux entreprises de ces secteurs de travailler uniquement en français au Québec. Par ailleurs, de nombreuses entreprises sont actuellement en pleine transformation, en raison de la pandémie que nous traversons. Même si cette crise sanitaire est, espérons-le, circonstancielle, ses effets sur l'organisation du travail risquent, eux, d'être permanents. Les exigences apportées par le PL96, notamment l'imposition de trois critères pour justifier le recours à la connaissance d'une autre langue de la part d'un employé, représentent un fardeau trop lourd dans un tel contexte.
3. Les employeurs ont l'impression que le PL96 met en opposition l'utilisation du français au travail et la connaissance d'une autre langue, allant ainsi à contre-courant de plusieurs des pays industrialisés avec lesquels nous sommes en relation. En effet, de nombreux pays européens misent sur la pluralité linguistique, sans enlever la préséance et la qualité de la langue officielle. C'est notamment le cas pour les pays scandinaves et les Pays-Bas. Dans la même foulée, les employeurs jugent également trop contraignante la question de la primauté du français dans la rédaction des contrats internationaux, une mesure dont l'administration publique s'est d'ailleurs elle-même exclue. On ne peut nier l'omniprésence de l'anglais comme langue internationale des affaires, et nous doutons que nos partenaires internationaux voient d'un œil favorable le fait de devoir se plier à ces dispositions lorsqu'ils voudront faire des affaires au Québec, ce qui affaiblira la compétitivité des entreprises québécoises.
4. Les employeurs ont maintes fois déploré l'enjeu de la qualité de la langue française au Québec, qui se répercute notamment dans le processus d'embauche. La plus récente enquête de l'OQLF sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, parue en août 2020, révélait que 35 % des entreprises québécoises de toutes les régions rejetaient des candidatures en raison de connaissances suffisantes en français, principalement à l'écrit. De l'avis des employeurs, c'est donc au rehaussement de la maîtrise de notre langue officielle que le gouvernement doit s'attarder s'il est sérieux dans son désir de promouvoir l'utilisation du français comme langue de travail. Il est utile de rappeler que, selon la Fondation pour l'alphabétisation, 19 % des Québécois et Québécoises sont analphabètes, tandis que 34 % éprouvent de grandes difficultés de lecture. Ainsi, près de 2,5 millions de personnes âgées entre 16 et 65 ans ont de la difficulté à comprendre ce qu'ils lisent au Québec. Les réseaux sociaux nous rappellent d'ailleurs tous les jours à quel point le français peut être écorché. Plus qu'une source d'inquiétude, le faible taux de littératie affecte directement notre croissance économique. Les pertes se chiffrent en milliards de dollars. Ce printemps, la Fondation pour l'alphabétisation a d'ailleurs publié une étude qui démontre qu'un simple rattrapage pour rejoindre l'Ontario en matière de littératie pourrait représenter une hausse de près de 5 milliards \$ de notre PIB.

POINTS PARTICULIERS

1. CONNAISSANCE D'UNE LANGUE AUTRE QUE LE FRANÇAIS

Comme nous l'avons souligné précédemment, le CPQ salue les objectifs du ministre, qui visent notamment à assurer la vitalité et l'avenir de la langue française au Québec, et à assurer le respect des droits des travailleurs à exercer leurs activités en français. Cette intention légitime, qui sous-tend le PL96 en matière de droit du travail, vise à offrir une protection accrue aux travailleurs afin qu'ils puissent accéder à un emploi, ou le conserver, et bénéficier de tous les autres avantages en matière de progression de carrière au sein de l'entreprise.

Un bémol s'impose toutefois, alors qu'il faut prendre en compte la réalité actuelle du monde du travail, qui évolue dans une économie de marché où la connaissance d'une langue autre que le français s'avère bien souvent incontournable.

Notre point de vue sur ce point vise à mettre en garde le législateur quant à la lourdeur du fardeau administratif préalable à la détermination des besoins linguistiques de l'entreprise, et des risques que comporte l'application de ces dispositions, notamment dans l'univers prospectif de l'économie.

LES MODIFICATIONS AUX ARTICLES 46 ET 46.1 DE LA CLF

Les modifications apportées aux articles 46 et 46.1 de la Charte de la langue française (CLF) par les articles 35 et 36 du PL96 ajoutent des critères supplémentaires qui risquent d'être difficilement réalisables, et d'avoir un impact négatif sur les relations de travail pour plusieurs entreprises du Québec.

Les articles proposés, tels que modifiés, se liraient donc ainsi :

« 46. Il est interdit à un employeur d'exiger d'une personne, pour qu'elle puisse rester en poste ou y accéder, notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance; même alors, il doit, au préalable, avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence.

46.1. Un employeur est réputé ne pas avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'exiger la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle dès lors que, avant d'exiger cette connaissance ou ce niveau de connaissance, l'une des conditions suivantes n'est pas remplie :

1° il avait évalué les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir;

2° il s'était assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches;

3° il avait restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle. »

(Les ajouts sont en gras et nos soulignés)

Outre la protection accrue de l'emploi et du droit d'accès à un poste, les nouvelles dispositions imposent à l'employeur de démontrer qu'il a « ***pris tous les moyens raisonnables*** » pour éviter d'exiger une connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que le français.

Cette exigence supplémentaire implique la réalisation d'une analyse et d'une démonstration particulièrement complexes, au plan légal, des besoins linguistiques de l'entreprise, dont les résultats pourraient, dans plusieurs cas, entraîner des répercussions négatives importantes sur le climat de travail.

De plus, une nouvelle notion sera prise en compte dans l'évaluation de l'accès à un emploi et de la protection de celui-ci, soit la **notion de tâches**. Ainsi, la description des tâches propres à un emploi particulier deviendra tributaire de l'exigence linguistique et de l'évaluation de l'ensemble des tâches dans l'entreprise. En effet, les nouvelles dispositions du PL96 ajoutent l'obligation de procéder à une évaluation globale des tâches effectuées par tous les employés pour analyser la nécessité d'exiger une langue autre que le français.

La description des tâches d'un emploi repose sur la nature du poste et les besoins propres de l'organisation. Or, le fait de démembrer le poste des tâches qui lui sont spécifiques et qui sont souvent liées à l'expertise particulière requise pour un emploi entraînera assurément de la confusion quant aux responsabilités de chacun, et pourrait même avoir un impact négatif sur les relations de travail.

Les trois conditions de l'article 46.1 représentent donc des obstacles majeurs, qui risquent indirectement d'entraver l'organisation du travail, d'affecter grandement les relations de travail et d'imposer un très lourd fardeau administratif et financier aux entreprises du Québec de toutes tailles, particulièrement aux PME, en imposant des démarches lourdes et complexes visant à analyser chaque poste auquel est rattachée une exigence linguistique. Mais plus encore, ces dispositions induisent un risque financier découlant d'une interprétation erronée que l'employeur pourrait en avoir faite.

Le second paragraphe de l'article 46.1 indique que l'employeur doit évaluer les besoins en matière linguistique par une analyse exhaustive des connaissances et des aptitudes de tous les membres du personnel, sans égard à la nature de l'emploi ou des autres caractéristiques propres à chaque emploi.

Cette exigence s'avère extrêmement complexe à réaliser. La notion de « tâches » rend le processus difficile, voire impossible à réaliser, puisqu'un emploi est caractérisé par l'ensemble des tâches qui le composent et peut difficilement être segmenté dans la majorité des situations, notamment dans le service à la clientèle. Certaines tâches, par exemple, ne peuvent être adéquatement accomplies dans une autre langue que par le titulaire du poste qui détient une expertise difficilement transférable de façon parcellaire.

Le CPQ est d'avis que les paragraphes 1 (en remplaçant les termes « aux tâches à accomplir » par « à l'emploi ») et 3 sont largement suffisants pour permettre la protection des droits des travailleurs à obtenir et conserver un emploi dans une entreprise. Légiférer autrement contribuerait notamment à retrancher ou à ajouter des tâches à certains travailleurs qui ne relèvent pas nécessairement de leurs attributions. Cela pourrait entraîner des conséquences négatives, par exemple en engendrant des risques additionnels de harcèlement entre les travailleurs.

En conséquence, nous suggérons de retirer le second paragraphe de l'article 46.1, ainsi que la référence à la notion de tâches contenue au premier paragraphe du même article. Ce faisant, la

CLF sera conforme aux objectifs poursuivis par l'article 20 de la Charte des droits et des libertés de la personne en matière d'emploi, tout en garantissant une protection adéquate des travailleurs en matière d'exigences linguistiques.

DES RÉPERCUSSIONS IMPORTANTES

La mise en œuvre des articles 46 et 46.1, tels que modifiés par le PL46, pourra mener à des situations pouvant générer des répercussions importantes, tant au chapitre financier que sur le climat de travail. Citons par exemple :

- En contexte non syndiqué, une plainte pour pratiques interdites, avec comme possibles conséquences l'obligation de réintégration, le versement du salaire perdu, etc.;
- En contexte syndiqué, le dépôt d'un grief avec les conséquences similaires à la plainte pour pratiques interdites, sans compter les droits de supplantation qui pourront ajouter aux défis des employeurs;
- Une détérioration du climat de travail en raison de la redistribution des tâches, des changements d'horaires pour répondre aux exigences de la loi et tout en répondant aux besoins de la clientèle, voire de la confusion qui pourrait s'installer lors du déploiement des moyens raisonnables.

Finalement, la mise en œuvre pourrait s'avérer particulièrement difficile pour les entreprises ayant des activités ailleurs au Canada ainsi qu'à l'étranger. La richesse de Montréal comme bassin d'employés bilingues doit être protégée. Plusieurs d'entre eux sont d'ailleurs recrutés pour des postes desservant tout le Canada. Il faut éviter que le PL96 entraîne des pertes d'emplois au Québec, en délocalisant les postes nécessitant la connaissance d'une langue autre que le français. Les mesures, telles que proposées, risquent d'avoir une portée extraterritoriale pour les entreprises ayant des activités à l'extérieur du Québec.

L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE DU PL96

Dans l'Analyse d'impact réglementaire du PL96 (l'Analyse), le ministère indique que les dispositions associées à la francisation des personnes en entreprise sont facilitées par le souci de ne pas alourdir le fardeau administratif de ces dernières³.

Cependant, à la page 17 de l'Analyse, il est mentionné que les dispositions « ont plutôt pour effet potentiel d'accroître, à des fins dissuasives, le fardeau administratif de la preuve qui incomberait à cet employeur, dans les seules circonstances où il ferait l'objet d'une contestation en vertu de ces nouvelles dispositions ». Dans les faits, l'employeur devra déployer des ressources tant pour procéder à une analyse exhaustive de l'ensemble des postes de son entreprise, en regard de ces nouveaux critères, que pour évaluer chacune des tâches dans un contexte global, et dans une optique d'interchangeabilité, chaque fois qu'il apportera des modifications à la structure interne ou à l'organisation du travail.

Par ailleurs, et ce contrairement aux prémisses qui sous-tendent l'Analyse, il est raisonnable de croire que les employeurs devront engager des coûts et dépenses récurrents puisque l'exercice devra être fait de manière systématique, et non pas uniquement pour les fins d'une contestation. En effet, l'employeur devra démontrer, preuves à l'appui, que l'exercice a été fait au préalable, ce qui suppose qu'il implante un processus qui repose sur une documentation et des analyses exhaustives faites chaque fois qu'un changement sera apporté dans l'entreprise et à l'organisation du travail.

³ *Analyse d'impact réglementaire, Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, ministère de la Justice, le 29 avril 2021, p. 4.

L'Analyse laisse même entendre que dans bien des cas, la portée de l'impact de la disposition ne peut être mesurée avant l'entrée en vigueur de la loi.

En ce qui concerne les articles 46 et 46.1, l'Analyse prétend que les coûts des dispositions visant les entreprises sont des dépenses potentielles, circonstancielles, ponctuelles et non récurrentes. Or, le CPQ estime qu'il ne s'agit pas de dépenses potentielles, car elles s'appliqueront au contraire à une majorité d'entreprises du Québec. Sauf quelques rares exceptions, soit dans le cas d'entreprises locales situées dans des régions ne bénéficiant pas du tourisme, il est difficile de croire que la connaissance d'une autre langue ne soit pas une nécessité au sein d'une majorité d'entreprises, surtout dans le contexte d'une économie mondiale.

De plus, il est erroné de croire qu'il ne s'agit pas de dépenses récurrentes : l'analyse à trois critères et de la nécessité devra être refaite dans une multitude de situations courantes dans le cours des activités des entreprises, que ce soit pour une portion ou l'entièreté des postes touchés par la nécessité de la connaissance d'une autre langue. Ce sera le cas, par exemple, pour une restructuration, un mouvement de personnel, une expansion ou une diversification des activités. Par ailleurs, il importe de se demander si le fardeau de l'application de ces dispositions ne risque pas d'accentuer la pénurie de main-d'œuvre, notamment pour les PME.

En effet, certaines entreprises comblent actuellement leurs besoins de main-d'œuvre en préconisant l'embauche de minorités linguistiques, d'Autochtones et d'immigrants nouvellement arrivés. Or, ces dispositions pourraient avoir l'effet pervers de préconiser l'embauche de francophones afin d'éviter les coûts reliés aux programmes de francisation, ce qui pourrait avoir pour effet d'accentuer les difficultés d'employabilité des minorités et des immigrants. Restreindre l'accès au marché du travail pour les personnes ne maîtrisant pas le français risque de priver beaucoup d'employeurs de la main-d'œuvre compétente dont ils ont besoin, sans compter les impacts sur l'intégration des minorités visibles et des nouveaux arrivants. Rappelons qu'il y a près de 720 000 personnes au Québec dont la langue maternelle est l'anglais, incluant plusieurs Autochtones et immigrants (recensement de 2016). En période de rareté de main-d'œuvre, il faut éviter de mettre davantage de barrières à l'emploi alors que le gouvernement déploie des efforts pour rehausser le nombre d'immigrants et d'Autochtones sur le marché de l'emploi.

Dans certaines industries, notamment dans les technologies de l'information, un secteur de pointe au Québec, le fait d'exiger des efforts de francisation des travailleurs internationaux pourrait décourager ces derniers de venir travailler chez nous, ce qui réduirait la compétitivité du marché québécois sur la scène internationale.

Certes, la législation doit encourager et protéger l'utilisation du français dans les entreprises du Québec. Mais cela doit se faire sans nuire à la réalité incontournable de l'environnement des marchés dont les frontières sont de plus en plus perméables. Il est donc important de s'assurer que les entreprises ne requièrent pas indûment la connaissance d'une autre langue que le français si leurs activités ne le justifient pas. En revanche, il est tout aussi important d'éviter que les processus d'évaluation des postes et d'ajustement au niveau de l'entreprise soient d'une telle complexité et d'une telle lourdeur administrative et financière qu'ils l'emportent sur des relations de travail équitables et justes dans la distribution des tâches.

RECOMMANDATION

Apporter les changements ci-après aux modifications proposées aux articles 46 et 46.1 de la CLF :

« 46. Il est interdit à un employeur d'exiger d'une personne, pour qu'elle puisse rester en poste ou y accéder, notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de l'emploi ~~la tâche~~ ne nécessite une telle connaissance; même alors, il doit, au préalable, avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence.

46.1. Un employeur est réputé ne pas avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'exiger la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle dès lors que, avant d'exiger cette connaissance ou ce niveau de connaissance, l'une des conditions suivantes n'est pas remplie :

1° il avait évalué les besoins linguistiques réels associés ~~aux tâches~~ à l'emploi à accomplir;

2° il s'était assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches;

3° il avait restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle. »

(Les ajouts du PL96 sont en gras et nos recommandations sont en rouge)

2. PROGRAMME ET CERTIFICAT DE FRANCISATION

Le PL96 prévoit diverses mesures visant à étendre la francisation aux entreprises comptant 25 employés et plus, ainsi qu'à celles sous juridiction fédérale. Il modifie aussi les dispositions relatives aux comités de francisation et aux programmes de francisation.

L'assujettissement des entreprises sous juridiction fédérale à la Charte ne semble pas poser de problème, pour autant que les modifications qui seront apportées à la Loi sur les langues officielles ne les placent pas dans une double juridiction qui apporterait son lot de confusion et de doublonnages administratifs. À ce sujet, notons au passage que la vaste majorité d'entre elles ont déjà leur certification de francisation, signe que les employeurs n'ont pas besoin de mesures législatives pour assurer la primauté de la langue française comme langue de travail.

Le PL96 modifie la CLF en abaissant de 50 à 25 le nombre minimal de personnes employées pour que l'entreprise soit dans l'obligation de s'inscrire auprès de l'OQLF, et abaisse de 6 à 3 mois le délai entre la date de délivrance de cette attestation d'inscription et la transmission à l'Office d'une analyse de sa situation linguistique. Cette mesure peut même impliquer la création d'un comité de francisation, notamment par le biais de l'article 89 du PL96 qui ajoute l'article 149 à la CLF.

Le CPQ reconnaît qu'une période d'adaptation de trois ans est prévue par le projet de loi (article 201), ce qui permettra aux entreprises employant entre 25 et 49 employés de s'y préparer. Il n'en demeure pas moins que les exigences prévues par la CLF pour obtenir un certificat de francisation sont très lourdes pour une entreprise de cette taille, qui est habituellement dépourvue de direction des ressources humaines. Que nous soyons ou non en période de pandémie, l'accroissement du fardeau administratif et réglementaire n'est jamais une bonne nouvelle pour

une entreprise. Et l'impact ne sera pas négligeable, puisque le Québec compte plus de 110 000 entreprises de moins de 50 employés⁴.

Pour qu'une telle mesure soit efficace et rejoigne l'objectif poursuivi, elle doit être réaliste. Or, plusieurs employeurs sont d'avis que ce n'est pas le cas. Faute de main-d'œuvre, les entreprises sont en mode survie et doivent ajuster leurs priorités en conséquence. Alors que les entreprises de plus de 50 employés ont pour la plupart les ressources nécessaires pour mener de front plusieurs priorités, ce n'est habituellement pas le cas pour les plus petites.

Plusieurs de nos membres ont porté à notre attention que ces mesures étaient en opposition avec l'esprit du *Plan d'action gouvernemental en matière d'allègement réglementaire et administratif 2020-2025*. En particulier, nous nous inquiétons de la portée du nouvel article 149 qui permet à l'OQLF d'imposer des services d'apprentissage du français dans des entreprises qui emploient au moins cinq personnes dans les secteurs d'activités déterminés par celui-ci. Pour ces entreprises, le fait de ne pas se conformer à la CLF engendrerait des répercussions importantes, notamment celle de ne plus avoir accès aux programmes de subventions gouvernementales.

Le CPQ soulève la possibilité de prévoir un régime plus souple pour ces petites entreprises dans le PL96. La réduction des délais pour produire les rapports à l'OQLF ainsi que le pouvoir discrétionnaire accordé à l'Office pour imposer des services d'apprentissage du français nous apparaissent incompatibles avec la dynamique inhérente à l'organisation du travail dans ces entreprises. Dans les faits, si ces mesures devaient être adoptées telles que proposées, les entreprises comptant entre 25 et 49 employés devront avoir recours à des sous-traitants pour prendre en charge tout l'aspect administratif et la production des rapports périodiques.

La voie privilégiée par l'OQLF par le biais du programme « Mémo » nous apparaît nettement mieux adaptée à la réalité de ces entreprises. Le CPQ propose donc d'utiliser la période de trois ans prévue dans le PL96 afin de laisser le temps à ce programme volontaire de faire ses preuves, et de développer une série d'exigences mieux adaptées que celles qui ont cours pour les plus grandes entreprises.

Comme il est prévu que le gouvernement puisse intervenir dans des secteurs où il juge que les services en français sont insuffisants, il pourra toujours convenir des modalités d'implantation de cours de francisation. Cette intervention devrait se faire en collaboration avec les représentants des secteurs économiques concernés, afin de déterminer des modalités plus souples et plus réalistes pour ces secteurs en fonction de la conjoncture économique.

⁴ Ministère de la Justice du Québec, *Ibid.*

RECOMMANDATIONS

Retirer le premier paragraphe de l'article 81 du PL96 qui modifie l'article 139 de la CLF en abaissant de 50 à 25 le nombre minimal d'employés pour que l'entreprise soit assujettie à la Charte.

Modifier l'article 149 afin que l'Office détermine le type de programme de francisation en collaboration avec les associations représentatives des secteurs économiques concernés :

« 149. L'Office, après consultation de Francisation Québec, détermine annuellement, dans les secteurs d'activités qu'il choisit **et en consultations avec les représentants des employeurs des secteurs concernés**, les entreprises assujetties à la Loi sur la publicité légale des entreprises (chapitre P-44.1) qui emploient au moins cinq personnes, sans être visées à l'article 139, auxquelles il offrira de mettre en place les services d'apprentissage du français fournis par Francisation Québec conformément au chapitre VIII.2 du titre I. »

3. COMMUNICATIONS ET CONTRATS DE TRAVAIL

Les articles 29 et suivants du PL96 réitérent le devoir de l'employeur de respecter le droit du travailleur d'exercer ses activités en français. À cet effet, les documents qui se rapportent au contrat de travail individuel ou collectif doivent être rédigés en français, ainsi que tous autres documents ayant trait à l'emploi, sans égard à la langue du travailleur.

De prime abord, les modifications et précisions apportées à la CLF à cet effet sont conformes aux objectifs du PL96 et reçoivent un accueil favorable. Cependant, dans plusieurs situations, cet exercice pourrait s'avérer non seulement inutile – par exemple en raison du fait que le travailleur visé n'a pas ou peu de maîtrise de la langue française –, mais également vainement coûteux, parce que l'employeur devra déployer des ressources financières et administratives pour traduire des documents qui ne seront aucunement utilisés.

Par ailleurs, dans le cadre des rapports collectifs de travail, la traduction d'une convention collective existante pourrait entre autres rouvrir les négociations sur des questions d'interprétation des clauses de la convention collective, et ainsi mettre en péril la paix industrielle et la stabilité des ententes déjà convenues.

L'article 171 du PL96 prévoit des dispositions transitoires en matière d'exigence de traduction sur une période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la loi, sans faire de distinction particulière à l'égard des besoins réels des travailleurs qui n'ont pas ou peu de connaissances de la langue française.

Nous sommes d'avis que cette nouvelle exigence de traduction systématique, sans considération de la réalité des milieux travail et des réels besoins des individus qui les composent, ne soutiennent aucunement les objectifs de la loi et alourdissent inutilement le fardeau des entreprises.

RECOMMANDATIONS

Nos recommandations sont de deux ordres, pour répondre au contexte des milieux syndiqués et non syndiqués :

- 1. Que la traduction en français du contrat individuel de travail et des documents liés à l'emploi soit requise de la part de l'employeur uniquement à la demande expresse du travailleur;**
- 2. Que la traduction en français de la convention collective et des documents liés à l'emploi soit requise de la part de l'employeur uniquement à la demande expresse du syndicat ou des travailleurs qu'il représente;**
- 3. Que toutes autres communications écrites dans une autre langue que le français qui existaient avant l'entrée en vigueur de la loi ne soient pas visées par les nouvelles dispositions de la loi;**
- 4. Que toutes communications écrites puissent être rédigées uniquement dans une autre langue que le français avec l'accord exprès des travailleurs ou du syndicat;**
- 5. Accessoirement, que les exigences liées aux communications écrites ne soient pas rétroactives et s'appliquent uniquement aux nouvelles communications.**

Précisons que les présentes recommandations ne visent pas à soustraire le français des langues de communications, des contrats et des documents de l'entreprise, mais visent uniquement à éviter de traduire inutilement en français des écrits qui ne seront aucunement utilisés.

Comme pour toutes les autres dispositions contenues dans le PL96 en matière de rédaction obligatoire de contrat, de procédure ou d'autre documentation en français, sans égard à la langue des parties, les employeurs doutent de l'utilité de telles exigences, ainsi que la confusion et les coûts qu'elles entraîneront, et ce, plus particulièrement dans les activités commerciales.

4. PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES ET PÉNALITÉS

Le processus de traitement des plaintes, tel qu'élaboré dans le PL96, est excessivement complexe et semble propice à engendrer de la confusion auprès de la population, ainsi qu'à surcharger un système déjà très hypothéqué.

Dans sa forme actuelle, le projet de loi crée plusieurs nouvelles institutions, dont le ministre de la Langue française et le Commissaire à la langue française, sans compter qu'il élargit les pouvoirs des inspecteurs-enquêteurs de l'OQLF. Cette structure pour l'administration et la gestion des différents aspects de cette loi semble inutilement lourde et coûteuse.

Pour les recours en matière de relations individuelles du travail, le PL96 prévoit que les plaintes pourront également être déférées à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Or, de nombreux employeurs ont exprimé une crainte légitime à l'égard de ces dispositions relatives à la protection des droits des travailleurs, parce qu'elles semblent créer un dédoublement des recours possibles. Offrir aux travailleurs une avenue supplémentaire pour des plaintes qui peuvent déjà être administrées et traitées par l'OQLF (en excluant les procédures d'arbitrage de grief) entraînera assurément une certaine confusion, sans compter le risque de complexifier le suivi et l'administration de ces plaintes alors que l'OQLF doit rendre des comptes à cet égard.

Quant aux plaintes ou dénonciations provenant du public en général, elles seront administrées par l'OQLF ou le Commissaire à la langue française, ou encore par une collaboration entre l'OQLF et le ministre de la Langue française.

À la lourdeur et les coûts associés à cette multiplication des instances s'ajoutent les risques d'un éparpillement des données relatives aux plaintes. Or, sans des données fiables, il sera impossible de valider l'efficacité du système et de bien gérer les éventuelles situations de contrevenants récidivistes, y compris les plaideurs querulents.

Nos consultations nous portent à croire qu'une simplification de la structure administrative serait bénéfique. Nos membres estiment que l'OQLF devrait demeurer le seul organisme habilité à recevoir et traiter les plaintes en vertu de la Charte, afin d'assurer une cohérence et une gestion optimale des dossiers et des décisions. De plus, ils sont d'avis que la simplification de l'appareil administratif pourrait se faire au profit d'investissements massifs en matière de soutien accordé aux entreprises afin de faciliter la mise en application des mesures de francisation et de favoriser l'adhésion de la communauté d'affaires. Enfin, nos membres croient que le Québec doit se doter de mécanismes visant à mesurer efficacement l'état de l'avancement du français, afin que la population soit à même de constater que ces mesures ne génèrent pas seulement des coûts ou des entraves à la compétitivité des entreprises sur la scène internationale, mais également qu'elles créent une valeur ajoutée significative pour l'avancement du français au Québec.

PÉNALITÉS

L'article 114 du PL96, qui modifie les articles 205 à 208 de la CLF, hausse significativement le montant des pénalités pouvant être imposées à certains contrevenants. En effet, outre le fait que les montants fixés pour une seule infraction seraient considérablement accrus, une infraction qui se poursuivrait pendant plus d'une journée constituerait dorénavant une infraction distincte pour chaque jour durant lequel elle a cours. De plus, le nouvel article 206 doublerait (première récidive) ou triplerait (récidives subséquentes) la valeur des amendes imposables aux récidivistes.

Plus spécifiquement, cette nouvelle disposition permet l'imposition de sanctions pénales à toute personne ou personne morale qui contreviendrait aux règles encadrant l'enseignement en anglais. Dans ces seuls cas, une première infraction confirmée par une déclaration de culpabilité pourrait mener à une amende de 700 \$ à 30 000 \$, selon qu'il s'agit d'une personne physique ou morale.

Dans les autres cas, la poursuite pénale pourra être engagée seulement après qu'un contrevenant à l'une des dispositions énumérées ait refusé ou omis de se conformer à une ordonnance qui aurait été rendue par l'OQLF ou le ministre.

Alors que l'imposition d'amendes peut devenir un incitatif au respect de la loi, nous sommes d'avis que les dispositions en matière de dénonciation et les pouvoirs élargis des inspecteurs/enquêteurs pourraient mener à des situations troublantes comme aller à la pêche aux contrevenants ou enquêter sans mandat de perquisition sur la simple foi d'une dénonciation. Nous craignons évidemment que les effets engendrés par de tels comportements divisent la société québécoise en deux classes de citoyens, soit celle à prédominance francophone et les autres, qui se sentiront beaucoup plus vulnérables face aux risques de dénonciation sans fondement. En effet, aucun mécanisme n'est prévu pour réprimander les dénonciateurs querulents ou ceux qui causeraient un tort pouvant s'avérer irréparable.

RECOMMANDATIONS

- Accorder les pouvoirs en matière de protection de la langue française à un seul organisme de régulation spécialisé, soit l'Office québécois de la langue française;
- Introduire des mécanismes pour mesurer efficacement l'impact des nouvelles dispositions sur l'état de l'avancement de la langue française au Québec;
- Simplifier la structure administrative de cette loi afin d'en réduire les coûts au profit d'un soutien apporté aux entreprises;
- Prévoir un mécanisme qui oblige l'inspecteur à obtenir une décision préalable d'un organisme habilité à évaluer les motifs, avant toute saisie ou intrusion dans les registres informatisés ou autres d'une entreprise;
- Prévoir des dispositions pour dissuader le dépôt de plaintes non fondées etQuerulentes afin de ne pas paralyser l'organisme de régulation.

5. CONTRATS – COMMERCE ET AFFAIRES

L'EXIGENCE D'UNE VERSION FRANÇAISE MÊME SI NON NÉCESSAIRE

L'article 44 du PL96 vient modifier dans son essence les dispositions de l'article 55 de la CLF, par deux principes sous-jacents :

1. Tout contrat d'adhésion, contrat où figurent des clauses types et tous les documents qui s'y rattachent doivent d'abord être rédigés en français, peu importe la volonté des parties, contrairement à ce qui était prévu dans la CLF;
2. La volonté expresse des parties de faire le contrat dans une autre langue que le français ne peut être exprimée qu'une fois que la version française a été soumise.

Il y a lieu de se questionner sur l'objectif de cette disposition, alors que l'article 14 du PL96 ajoute, à la suite de l'article 21 de la CLF, des dispositions exemptant l'Administration d'« utiliser le français de façon exemplaire et exclusive ». Alors que celle-ci devrait être tenue à des exigences plus élevées, elle bénéficie d'exclusions qui ne sont pas offertes aux entreprises qui font des affaires à l'extérieur du Québec.

Dans une économie de plus en plus diversifiée et mondialisée, comment les entreprises pourront-elles appliquer les nouvelles obligations en matière de contrats si l'une des parties dont l'établissement n'est pas au Québec ne possède aucune connaissance de la langue française ?

Tel que proposé dans le PL96, le nouvel article 55 se lirait ainsi :

« 55. Les contrats d'adhésion, les contrats où figurent des clauses types imprimées, ainsi que les documents qui s'y rattachent sont rédigés en français. Ils peuvent être rédigés dans une autre langue si telle est la volonté expresse des parties. Les parties à un tel contrat peuvent être liées seulement par sa version dans une autre langue que le français si, après avoir pris connaissance de sa version française, telle est leur volonté expresse. Les documents se rattachant au contrat peuvent alors être rédigés exclusivement dans cette autre langue.

Nulle partie ne peut, sans que l'autre n'ait pris connaissance de la version française du contrat visé au premier alinéa et en ait expressément exprimé la volonté :

1° la faire adhérer à un contrat d'adhésion rédigé dans une autre langue que le français;

2° conclure avec elle un contrat où figure une clause type qui est rédigée dans une autre langue que le français;

3° lui transmettre un document se rattachant à l'un ou l'autre de ces contrats lorsque ce document est rédigé dans une autre langue que le français.

Nulle partie à un contrat visé au premier alinéa ne peut exiger de l'autre quelque somme que ce soit pour la rédaction de la version française de ce contrat ou des documents qui s'y rattachent.

Le présent article ne s'applique pas à un contrat de travail ou aux documents qui s'y rattachent. »

(Ajouts du PL96 en gras et nos soulignés)

Cette nouvelle disposition, comme mentionné précédemment, oblige l'employeur à rédiger et à soumettre un contrat en français dans le cours de ses affaires, même si le contractant n'est pas à même de **prendre connaissance** (ce qui présuppose une certaine compréhension) des clauses du contrat. Cette disposition est d'autant plus discutable quand l'employeur qui soumet le contrat n'a lui-même aucune connaissance qui lui permet d'en comprendre les clauses.

Outre les coûts liés à l'élaboration de la version française du contrat, les délais inhérents à un tel processus sont des écueils majeurs, d'autant que cette disposition n'amène rien de concret au renforcement de l'usage du français. Au contraire, cette nouvelle exigence risque de créer beaucoup de confusion et de frustration dans les échanges commerciaux, notamment à l'extérieur du Québec, sans compter les risques d'interprétation divergente découlant de la traduction, qui pourraient engendrer une augmentation des litiges commerciaux.

Bon nombre d'entreprises, par exemple, utilisent des contrats standards provenant d'organismes internationaux dans le cours de leurs affaires. Ceux-ci ne sont habituellement disponibles que dans une langue autre que le français. Avoir l'obligation de traduire ces contrats et devoir en soumettre une version française au cocontractant pour qu'il en prenne connaissance avant de donner son aval avant que le contrat soit rédigé et lui soit transmis dans une autre langue pourrait créer des effets beaucoup plus dommageables que les droits que la CLF vise à protéger.

Qui plus est, le PL96 rend ces dispositions exécutoires à compter de leur date d'entrée en vigueur. Comment les entreprises du Québec peuvent-elles, dans un tel contexte, demeurer compétitives et attrayantes sur les marchés internationaux si tous contrats d'adhésion contenant des clauses types doivent être préalablement traduits, retardant du coup toute offre de produits ou services ? Les délais et la complexité de la traduction de certains types de contrats à portée légale peuvent à la limite faire échouer ce type de transaction.

Les mesures proposées engendrent les enjeux suivants :

- Elles ajoutent des délais et des coûts aux entreprises qui font des affaires avec des contreparties situées à l'extérieur du Québec, affectant ainsi la compétitivité et le rayonnement des entreprises québécoises sur la scène internationale;
- Elles minent la capacité des entrepreneurs provenant de milieux moins francisés ou qui n'ont pas une connaissance appropriée du français, notamment les nouveaux arrivants, de faire des affaires au Québec;
- Elles imposent un fardeau financier et administratif indu aux entreprises qui devront faire traduire leurs contrats, souvent inutilement, alors que l'autre partie contractante n'a pas nécessairement la capacité de comprendre cette version en raison de sa connaissance limitée, voire nulle, de la langue française;
- Elles risquent de retarder la conclusion de contrats, voire mener à sa perte ou à une décision de nullité si certaines obligations liées à la langue ne sont pas respectées.

RECOMMANDATION

- **Retirer l'exigence de prendre connaissance de la version française se trouvant à l'article 55, afin de permettre aux parties à de tels contrats de n'avoir qu'à exprimer leur volonté expresse de contracter et d'être liées à une version du contrat se trouvant dans une autre langue.**

Par ailleurs, l'exigence de traduire les actes de procédures et les formulaires de sûretés en français (articles 5 et 125 du PL96) entraînera notamment une augmentation du fardeau administratif, des délais, des coûts et des risques de semer de la confusion chez le consommateur en raison de potentielles erreurs de traduction ou d'interprétation.

Outre les enjeux mentionnés précédemment, il importe de souligner que le nouvel article 50.2 proposé fait référence à la notion de « public autre que des consommateurs », qui porte à interprétation. Nous suggérons de préciser cette notion afin d'optimiser la compréhension et l'application de la Loi.

LES TRANSACTIONS AVEC DES ORGANISMES INTERNATIONAUX

Les nouvelles obligations découlant de l'article 55 (art. 44 du PL96) auront aussi un impact majeur dans le marché des produits dérivés, particulièrement important pour le positionnement de Montréal en tant que centre financier international. En effet, le marché de gré à gré de ce secteur se déroule sur l'échiquier mondial et à cette fin, les membres de l'International Swaps and Derivatives Association (ISDA), dont de nombreuses institutions financières présentes au Québec, ont élaboré la documentation uniforme de base pour faciliter la conclusion des transactions.

Tel que formulé dans l'article 44 du PL96, l'article 55 de la CLF pourrait être interprété comme requérant que tous contrats internationaux (comme ceux de l'ISDA), ainsi que la documentation en découlant, soit systématiquement traduits en français puisqu'ils pourraient être considérés comme contenant des clauses types. Ce faisant, plusieurs entreprises hors Québec pourraient décider de ne plus transiger avec des entreprises québécoises. Ce faisant, la liquidité et la disponibilité des produits dérivés pourraient être considérablement réduites au Québec, ce qui obligerait les entités québécoises à payer plus cher pour obtenir une couverture ou prendre des risques accrus en lien avec les marchés (intérêts, taux de change, prix des denrées, etc.).

De plus, tel que proposé, l'article 55 s'appliquerait également à tout autre contrat contenant une ou des clauses types pour l'ensemble des entreprises du Québec. En fait, la grande majorité des contrats commerciaux conclus par des entreprises québécoises, quels que soient leurs domaines d'activité, contiennent ce qui est considéré comme des clauses types. Il serait laborieux pour ces entreprises d'identifier ces clauses dans leurs contrats, sans avoir recours à des professionnels (aucune définition formelle ne pouvant guider les avocats).

Finalement, comme nous l'avons mentionné précédemment, le fait de devoir systématiquement présenter une version française risque d'alourdir inutilement les relations d'affaires commerciales, surtout avec des contreparties hors Québec, et de nuire à la compétitivité des entreprises.

RECOMMANDATION

Ajouter après le dernier paragraphe de l'article 55 tel que proposé, et avec les modifications que nous avons recommandées à la première partie de cette section, le texte suivant :

- **Le présent article ne s'applique pas à un contrat de gré à gré dans lequel les stipulations essentielles ont été négociées par les parties.**
- **Malgré l'article 55, les parties peuvent conclure des conventions sur des plateformes de négociation et avec des contreparties centrales de compensation**

qui sont rédigées seulement dans une autre langue que le français. Dans le cas des personnes morales et des entreprises, les instruments et des contrats financiers qui ont pour objet la gestion des risques financiers, notamment les conventions d'échange de devises ou de taux d'intérêt, les contrats prévoyant l'achat ou la vente d'une option ou les contrats à terme, peuvent être rédigés seulement dans une autre langue que le français.

D'ailleurs, une décision récente de la Cour supérieure du Québec⁵, dont la Cour d'appel du Québec⁶ a rejeté l'autorisation d'en appeler, a clairement reconnu que l'article 55 ne s'appliquait pas à un acte hypothécaire type dont les modalités essentielles avaient été négociées entre les parties. Cette décision appuie la première partie de notre recommandation voulant que les contrats de gré à gré doivent être exclus dans le libellé même de la loi.

À tout événement, le PL96 devrait prévoir des mesures transitoires détaillées qui permettraient une adaptation progressive à ces nouvelles exigences, et certaines clauses de droits acquis applicables pour assurer une continuité des opérations jusqu'à ce qu'un changement substantiel se produise.

Le cadre particulier des entreprises internationales ainsi que l'expertise de la main-d'œuvre internationale mériteraient également une attention particulière, afin de prévoir des dispositions permettant de prendre en considération les éléments essentiels pour l'économie du Québec.

6. SERVICES D'APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS POUR LES ENTREPRISES

La formation en entreprise doit faire partie de la stratégie quand vient le temps de penser au rehaussement de la qualité du français. La responsabilité ne doit pas seulement reposer sur le réseau d'éducation : les employeurs ont leur rôle à jouer pour protéger et améliorer la qualité de notre langue. Ils ont tout à gagner de voir des salariés de plus en plus qualifiés et d'affirmer le rôle du français comme langue de travail. Ces derniers, quant à eux, en plus d'améliorer leur productivité, auront davantage de possibilités d'avancement et de développement professionnel. C'est toute la société qui en bénéficie.

Quelque 300 millions de personnes parlent français à travers le monde. Cette francophonie économique représente un marché potentiel colossal, à la portée de nos plus belles ambitions. Dans ce contexte, la qualité du français deviendra un tremplin pour le Québec, et certainement pas un boulet. À condition d'en faire une mission collective.

À cet égard, la création de Francisation Québec est bien accueillie par le CPQ, puisqu'elle offre un guichet unique aux personnes désirant apprendre le français. Cela semble faciliter la tâche des employeurs, puisque le mandat de cette nouvelle entité sera de coordonner et d'offrir des services d'apprentissage du français en classe, en milieu de travail et en ligne, en plus de mettre en place des services d'apprentissage du français dans les entreprises qui emploient au moins cinq personnes et qui seraient visées par le déploiement de services d'apprentissage du français.

Plusieurs questions demeurent toutefois en suspens pour les employeurs qui se verront imposer l'obligation d'offrir des cours de francisation aux employés. Rappelons que les petites entreprises – la loi peut s'appliquer à celles de cinq employés et plus – ont rarement la latitude nécessaire pour libérer un employé sur les heures de travail afin qu'il suive une formation. Le libellé de l'article 150, qui stipule que « l'entreprise qui met en place des services d'apprentissage du français fournis par Francisation Québec est tenue de permettre aux personnes à son emploi qui

⁵ Westboro Mortgage Investment c. 9080-9013 Québec inc., 2018 QCCS 1

⁶ 2019 QCCA 1599 (CanLII)

ne sont pas en mesure de communiquer en français de recevoir ces services », inquiète de nombreux employeurs.

La situation actuelle, caractérisée par une pénurie de main-d'œuvre et une sortie de crise sanitaire, met à l'avant-plan toute la question du rehaussement des compétences, notamment tout ce qui concerne la transition vers le numérique et la robotique. Comment l'obligation de francisation pourra-t-elle être conciliée avec les autres formations requises par ce virage ? La francisation devra-t-elle nécessairement primer sur les autres formations améliorant la compétitivité des entreprises ? Dans ce contexte, le fait que l'employeur soit tenu de permettre aux personnes qui ne sont pas en mesure de communiquer en français de recevoir ces services aura-t-il le résultat attendu ?

Nous comprenons que le règlement à venir permettra d'éclaircir certains doutes, mais il est essentiel que les entreprises soient consultées avant qu'on leur impose des formations en francisation pour leurs employés, afin de ne pas remettre en cause toute la structure de formation déjà établie dans le contexte de rehaussement des compétences autres que linguistiques.

RECOMMANDATION

« 150. L'entreprise qui met en place des services d'apprentissage du français fournis par Francisation Québec ~~est tenue~~ **devra faciliter dans la mesure du possible l'accès à ces services** ~~de permettre~~ aux personnes à son emploi qui ne sont pas en mesure de communiquer en français ~~de recevoir ces services~~. »

7. AFFICHAGE

Les articles 47 et 48 du PL96 viennent encadrer davantage la question de l'affichage, en proposant que l'identification d'une marque de commerce dans une autre langue que le français soit permise qu'il s'agit d'une marque déposée au sens de la Loi sur les marques de commerce et qu'aucune version française ne se trouve au registre en vertu de cette loi. Les modifications proposées à la Charte imposeront donc un fardeau aux entreprises qui voudront bénéficier de l'exemption de l'affichage en français, qui n'existe pas à l'heure actuelle en vertu du Règlement, soit de détenir une marque enregistrée en bonne et due forme au registre des marques de commerce.

Alors que le Règlement prévoyait que l'affichage d'une marque de commerce, permise dans ces circonstances, devait être accompagné d'un générique, descriptif, slogan ou autres terme ou mention, assurant une présence suffisante du français, le PL96 renforce cette exigence, en prévoyant la nécessité, dans l'affichage public visible depuis l'extérieur d'un local, que le français figure de façon nettement prédominante. Ce seuil s'appliquera également aux noms des entreprises comportant une expression tirée d'une autre langue.

Le PL96 vient complètement renverser l'équilibre actuel du Règlement quant aux marques de commerce. La mention « reconnue au sens de la Loi sur les marques de commerce (LMC) » est dorénavant remplacée par « une marque de commerce déposée au sens de la LMC ». Ce faisant, les entreprises voulant bénéficier de l'exception à l'affichage en français seraient soumises à un critère qui n'existe pas sous le Règlement en vigueur, soit de détenir une marque enregistrée en bonne et due forme au Registre des marques de commerce.

Les employeurs que nous avons consultés se disent préoccupés par cet autre changement sur l'affichage, alors que des modifications importantes avaient été apportées par le gouvernement en 2016 au Règlement sur la langue du commerce et des affaires, les tribunaux ayant été saisis d'un litige concernant l'interprétation des exigences relatives à l'affichage de marques de

commerce sans générique français. La Cour d'appel avait confirmé l'exception relative à l'affichage unique dans une langue autre que le français pour une marque de commerce « reconnue » au sens de la LMC. À la suite de cette décision, le Règlement a été amendé par le législateur pour introduire l'obligation d'assurer une présence suffisante du français dans l'affichage extérieur lorsqu'une marque de commerce est affichée dans une autre langue. Ce règlement est entré en vigueur en 2019, et les entreprises concernées sont encore en période d'ajustement pour se conformer aux nouvelles dispositions réglementaires.

Il s'agit d'une situation particulièrement problématique pour les détenteurs de marques déjà utilisées, mais qui n'ont pas fait l'objet d'une demande au Registre. Il appert du texte actuel du PL96 qu'une société affichant dans une autre langue que le français une marque non enregistrée sur sa devanture de magasin ne pourrait plus se prévaloir de l'exception si le projet était adopté dans sa forme actuelle. Cette situation est également problématique pour les marques que l'on projette d'utiliser dans un avenir rapproché. En effet, les délais administratifs actuels au Registraire font en sorte qu'il faut compter plus de deux ans entre le moment où la demande pour la marque est produite et l'obtention du statut d'enregistrement, en supposant qu'aucun obstacle ne survient en cours de route. Dans l'intervalle, un détaillant ne pourrait donc pas afficher une telle marque dans une autre langue tant que l'enregistrement ne sera pas obtenu.

Cet enjeu a été important au cours des cinq dernières années, et les entreprises ont dû consacrer des investissements significatifs pour se conformer aux changements qui, rappelons-le, affectent l'identité visuelle d'une entreprise. Les dispositions auxquelles les compagnies sont en voie de se conformer sont le fruit d'un consensus durement acquis. Nous sommes face au scénario de la boîte de Pandore que redoutent de nombreux employeurs.

À l'instar de nombreux employeurs visés par ce règlement, le CPQ est d'avis que si le projet de loi doit modifier la question de l'affichage, il doit absolument comporter une clause de droits acquis afin de tenir compte des efforts et des investissements déjà entrepris, et d'éviter de rouvrir un débat qui pourrait devenir acrimonieux. Les modifications proposées aux articles 47 et 48 ne devraient s'adresser qu'aux nouvelles appellations commerciales.

RECOMMANDATION

Les articles 47 et 48 du projet de loi ne devraient s'appliquer qu'aux nouvelles entreprises ou à celles dont l'affichage public est modifié postérieurement à l'entrée en vigueur du projet de loi.

8. ÉDUCATION

Le CPQ ne souhaite pas intervenir sur la question de la langue d'enseignement, celle-ci étant éloignée des considérations du marché du travail.

Toutefois, certains employeurs s'interrogent sur la portée de nouveaux articles 88.0.4 et 88.0.5 proposés à la CLF, qui limite le nombre d'étudiants francophones dans les établissements d'enseignement collégial. Certains programmes spécialisés, notamment dans des secteurs comme l'aéronautique, ne sont offerts qu'en anglais, ce qui risquerait de priver les entreprises d'une main-d'œuvre francophone.

Nous souhaiterions que le MEES puisse accorder une exemption dans le cas des formations collégiales qui ne sont offertes qu'en anglais, afin de ne pas pénaliser les étudiants francophones qui voudraient s'y inscrire.

RECOMMANDATION

Ajouter un article qui permettrait de soustraire du calcul du nombre maximal d'étudiants francophones ceux inscrits dans des programmes qui ne sont offerts que dans les cégeps anglophones.

CONCLUSION

L'enjeu de la langue au Québec a toujours été très émotif, et les commentaires formulés dans le présent mémoire ont pour objectif d'appuyer la volonté de préserver et de promouvoir le français comme langue de travail tout en respectant la réalité qui nous entoure.

Les employeurs du Québec sont satisfaits des dispositions contenues dans le PL96 qui permettent la création d'un guichet unique des services de francisation. Il est important que toutes les personnes travaillant au Québec puissent le faire dans la langue de la majorité, et les employeurs reconnaissent qu'ils ont un rôle à jouer dans la connaissance de la langue et dans l'amélioration de la langue parlée et écrite. Le CPQ salue tous les efforts gouvernementaux permettant la francisation des Québécois, qu'ils soient nés ici ou qu'ils aient choisi notre pays comme terre d'accueil.

Toutefois, plusieurs, dont le CPQ, croient qu'il serait de l'intérêt de tous les Québécois d'aborder la francisation à travers un prisme plus large, afin de favoriser également le perfectionnement des aptitudes en français, notamment auprès des analphabètes fonctionnels.

En effet, le Québec compte un taux d'analphabétisme fonctionnel relativement élevé parmi sa population. Conséquemment, le niveau de compréhension ou de connaissance du français parmi certaines tranches de la population est si faible, qu'il constitue un risque important pour ces individus qui ont de la difficulté à bien intégrer le marché du travail, ou à comprendre les directives données par leur employeur, plus particulièrement en ce qui a trait aux consignes et mesures visant la santé et la sécurité au travail.

Plus encore, nous sommes d'avis qu'une plus grande adhésion à notre langue peut se faire par des mesures législatives et réglementaires, mais ces dernières auront une portée limitée si elles ne sont pas accompagnées de mesures de francisation, et surtout, par une fierté pour la langue française. Or, cette fierté s'acquiert notamment par la connaissance plus approfondie de la langue, et non pas par l'entremise d'obligations qui risquent de braquer les communautés allophones et anglophones. Nous sommes donc d'avis que l'efficacité des efforts de francisation et l'atteinte des objectifs de ce gouvernement seraient mieux servies par une approche plus globale de la francisation, qui serait aussi axée sur l'élévation du niveau connaissance du français pour la population en général, ainsi que des nouveaux arrivants qui pourront alors développer un plus grand attachement à la langue parlée et écrite au Québec et conséquemment, la valoriser auprès de leurs communautés.

Comme entrée en matière, nous posons trois questions fondamentales sur les résultats escomptés de l'application du PL96 dans sa forme actuelle sur l'avancement du français comme langue de travail et d'usage des Québécois. Force est de constater que nous devons répondre à ce questionnement par la négative.

Lorsqu'elle est demandée par un employeur, l'exigence de la connaissance d'une autre langue dans une société ouverte comme la nôtre n'est pas le fruit d'un caprice, mais d'une nécessité qui n'est pas en contradiction avec le fait de travailler en français. Le fardeau administratif lourd et complexe, voire difficilement réalisable, associé aux démarches visant à analyser chaque poste auquel est rattachée une exigence linguistique ne fera que limiter l'employeur, notamment dans ses activités futures. Plusieurs y voient même un risque de détérioration du climat de travail.

L'application des dispositions de la Charte de la langue française dans sa forme actuelle à des entreprises comptant entre 25 et 49 employés impose également un lourd fardeau administratif à des employeurs qui n'ont généralement pas les ressources requises pour y répondre. Une

version plus légère, mieux adaptée à la taille de ces entreprises, ou un programme volontaire, sont des solutions aussi efficaces et plus susceptibles de donner les résultats escomptés.

Par ailleurs, l'obligation de rédiger des contrats en français génère plusieurs complications, surtout lorsqu'une entreprise fait des affaires à l'étranger. La rédaction et la lecture de ce type de contrats sont limitées à un petit nombre de personnes, et nous doutons que cela ait un impact sur la langue parlée au travail.

Au chapitre de l'affichage, nous sommes d'avis que le compromis adopté depuis 2019 mérite d'être préservé, et que l'effet des mesures proposées par le PL96 n'apportera rien de plus à l'usage de la langue par nos concitoyens.

Enfin, nous réitérons que dans le contexte du marché de l'emploi au Québec, où les entreprises tentent d'attirer les talents étrangers pour pallier la pénurie de main-d'œuvre et où nous cherchons à développer des secteurs de pointe dont l'expertise est rare, certaines dispositions du PL96 sont perçues comme de sérieuses contraintes au développement de plusieurs secteurs et entreprises. Il faut laisser aux employés venus de l'étranger le temps nécessaire pour s'acclimater à notre société et à notre culture, et leur donner les moyens en ce sens.

