

PROJET DE LOI 96 : INCIDENCE SUR LES EMPLOYEURS AYANT DES EMPLOYÉS AU QUÉBEC

M^{es} Olivier Lamoureux et Cédric Marsan-Lafond

28 mars 2023



ORDRE DU JOUR

Sujet	Intervenant
1. Récentes modifications à la <i>Charte de la langue française</i>	Cédric Marsan-Lafond
2. La <i>Charte de la langue française</i> et les télétravailleurs	Cédric Marsan-Lafond
3. Processus de francisation : comment s'inscrire à l'OQLF?	Olivier Lamoureux
4. Conséquences du non-respect de la loi	Olivier Lamoureux

RÉCENTES MODIFICATIONS À LA *CHARTRE DE LA LANGUE FRANÇAISE*

PROJET DE LOI 96 : LES ORIGINES

- **Origines du PL 96 (*Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*) :**
 - Adopté par l'Assemblée nationale en juin 2022 (78 votes pour et **29 votes contre**).
 - Première modification majeure de la *Charte de la langue française* depuis son adoption en 1977 (Projet de loi 101).
- **Objectif des législateurs du Québec quant aux lieux de travail de la province :**
 - Augmenter l'usage du français dans les lieux de travail du Québec, particulièrement en clarifiant les exigences visant la documentation écrite et la communication avec les employés.

PROJET DE LOI 96 : UNE VASTE PORTÉE

- **Affichage public et publicité commerciale**
- **Marques de commerce**
- **Service à la clientèle**
- **Contrats d'adhésion**
- **Inscription de sûretés**
- **Et plus encore**

PROJET DE LOI 96 : PRINCIPALES MODIFICATIONS EN MATIÈRE DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

- Rédaction des documents et des communications en français au travail
- Communication et publication des offres d'emploi en français
- Interdiction de certaines pratiques liées à l'usage du français par les employés
- « Moyens raisonnables » pour éviter l'imposition de la connaissance d'une langue autre que le français
- Interdiction de discrimination liée à l'usage du français

RÉDACTION DES DOCUMENTS ET DES COMMUNICATIONS EN FRANÇAIS AU TRAVAIL

- **Les types de documents qui doivent être disponibles en français sont beaucoup plus nombreux :**
 - Offres d'emploi, de mutation ou de promotion;
 - Contrats individuels de travail (sauf si les parties ont convenu d'autre chose à cet égard);
 - Contrats d'adhésion : les parties peuvent être liées par la version anglaise du contrat si telle est leur volonté expresse, **mais seulement si une version française a été présentée à l'employé au préalable.**
 - Toute communication écrite aux employés, **sauf** si ces derniers ont expressément demandé que l'employeur communique avec eux dans une langue autre que le français.

RÉDACTION DES DOCUMENTS ET DES COMMUNICATIONS EN FRANÇAIS AU TRAVAIL

- **Les documents suivants doivent désormais être disponibles en français :**
 - les formulaires de demande d'emploi
 - les documents ayant trait aux conditions de travail
 - les documents de formation produits à l'intention du personnel



AFFICHAGE D'OFFRES D'EMPLOI EN FRANÇAIS

- **Lorsque l'affichage d'un poste se fait dans une langue autre que le français, l'employeur doit :**
 - faire en sorte que l'offre d'emploi soit simultanément affichée/publiée en français;
 - et qu'elle soit transmise à l'aide de moyens de même nature et atteignant un public cible de taille comparable, tout bien considéré.
- **Les employeurs doivent justifier les raisons pour lesquelles la connaissance d'une langue autre que le français est requise pour un poste.**
- **Ces raisons doivent être énoncées dans l'affichage du poste.**

PRATIQUES INTERDITES

- **Il est interdit aux employeurs de congédier, mettre à pied, rétrograder ou muter un membre du personnel ou d'exercer à son endroit des représailles ou de lui imposer toute autre sanction, pour le seul motif que :**
 - l'employé parle uniquement français
 - l'employé ne possède pas une connaissance suffisante d'une langue autre que le français
 - l'employé a exigé le respect d'un droit découlant des dispositions de la *Charte de la langue française*, ou pour dissuader ce dernier d'exercer un tel droit
 - l'employé a participé aux réunions d'un comité de francisation ou a effectué des tâches pour un tel comité.
- **Il est interdit aux employeurs d'exiger d'une personne qu'elle connaisse une langue autre que le français pour rester en poste ou y accéder, sauf si :**
 - la connaissance de la langue est nécessaire pour l'accomplissement des tâches incombant à la personne;
 - et l'employeur a pris tous les « moyens raisonnables » pour éviter d'imposer une telle exigence.

QU'ENTEND-ON PAR « MOYENS RAISONNABLES » ?

- **L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour éviter d'imposer à quiconque la connaissance d'une langue autre que le français comme condition lui permettant de conserver un poste/d'y accéder. L'employeur doit donc :**
 - évaluer les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir;
 - s'assurer que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches; **et**
 - restreindre 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 langue autre que le français.

QU'ENTEND-ON PAR « MOYENS RAISONNABLES » ?

- Ces exigences s'appliquent de manière **cumulative**, signifiant que l'employeur sera réputé ne pas avoir pris tous les moyens raisonnables s'il omet de respecter l'une d'entre elles.
- Ces dispositions ne doivent pas être interprétées de façon à imposer à un employeur une « réorganisation déraisonnable » de son entreprise.



DISCRIMINATION

- **Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de discrimination ou de harcèlement lié au fait que :**
 - ce dernier ne maîtrise pas ou peu une langue autre que le français;
 - ce dernier revendique la possibilité de s'exprimer en français;
 - ce dernier a exigé le respect d'une disposition de la *Charte de la langue française*.
- **Les employeurs doivent prendre les mesures raisonnables pour prévenir ce type de conduite et pour la faire cesser, lorsqu'une telle conduite leur est signalée.**

RECOURS

- **Tout employé victime d'une pratique interdite peut déposer une plainte à la CNESST (la commission du travail du Québec) dans les 45 jours suivant le présumé incident.**
- **Tout employé victime d'une discrimination/d'un harcèlement liés à l'usage du français, au manque de connaissance d'une langue autre que le français ou à la revendication d'un droit découlant de la *Charte de la langue française* peut déposer une plainte à la CNESST dans les deux ans suivant le dernier incident de comportement fautif.**

LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE ET LES TÉLÉTRAVAILLEURS

TÉLÉTRAVAILLEURS

- **L'article 3118 du *Code civil du Québec* énonce la règle générale suivante relativement au droit international privé applicable aux contrats de travail :**
 - Lorsque les parties concernées ont **désigné la loi applicable** dans un contrat de travail et que l'employé **accomplit habituellement son travail dans un seul territoire** : l'employé continuera de bénéficier des dispositions impératives de l'État dans lequel il accomplit habituellement son travail.
 - Lorsque **la loi applicable n'a pas été désignée** dans le contrat de travail et que l'employé **accomplit habituellement son travail dans un seul territoire** : la loi de l'État dans lequel l'employé accomplit habituellement son travail s'applique.

TÉLÉTRAVAILLEURS

- **Article 89.1 de la Charte : « Aucune disposition de la présente loi ne peut être interprétée de façon à en empêcher l'application à toute entreprise ou à tout employeur qui exerce ses activités au Québec. »**
- **La position administrative de l'OQLF à cet égard a récemment évolué.**

PROCESSUS DE FRANCISATION : COMMENT S'INSCRIRE À L'OQLF?

PROCESSUS DE FRANCISATION

Dès le 1 ^{er} juin 2022	Dès le 1 ^{er} juin 2025
<ul style="list-style-type: none">• Accélération du processus de francisation et d'inscription (réduction du délai de conformité au processus)	<ul style="list-style-type: none">• Réduction du seuil déclenchant l'obligation de s'inscrire à l'OQLF, qui passe de 50 employés à 25 employés
	<ul style="list-style-type: none">• Les employeurs comptant au moins 25 employés pendant une période de 6 mois ou plus doivent s'inscrire à l'OQLF et démarrer le processus de francisation de l'entreprise

PROCESSUS DE FRANCISATION

- 1) Inscription à l'OQLF
- 2) Attestation d'inscription délivrée par l'OQLF
- 3) Transmission à l'OQLF de l'**analyse de la situation linguistique** dans l'entreprise (**3 mois**)
 - Formation d'un comité de francisation pour les entreprises comptant 100 employés ou plus
- 4) Mise en œuvre d'un programme de francisation
 - L'OQLF peut imposer un programme et la création d'un comité de francisation, au besoin
 - S'assurer de l'usage généralisé du français au sein de l'entreprise
- 5) Délivrance d'un certificat de francisation par l'OQLF

PROCESSUS DE FRANCISATION

Comité de francisation

- 1) Se réunit au moins une fois tous les six mois
- 2) Doit fournir à l'OQLF la liste des membres du comité de francisation et de chaque sous-comité et l'informer de toute modification à cette liste
- 3) **Nouveauté** : obligation de consulter l'OQLF avant de déterminer le mode de sélection des membres du comité
- 4) **Nouveauté** : rédaction d'un procès-verbal pour chaque réunion, et distribution subséquente de celui-ci aux membres du comité
- 5) **Nouveauté** : distribution de la liste des membres du comité aux employés de l'entreprise

PROCESSUS DE FRANCISATION

1) Composition du comité de francisation

2) Responsabilités du comité de francisation :

- analyser la situation linguistique de l'entreprise
- élaborer un programme de francisation si l'usage du français n'est pas déjà généralisé dans l'entreprise
- veiller à l'application du programme de francisation
- préparer et rédiger un rapport sur la mise en œuvre du programme (formulaire de rapport sur la mise en œuvre)
- après la certification : présenter un rapport à l'OQLF sur la durabilité des mesures appliquées (tous les trois ans)

CONSÉQUENCES DU NON-RESPECT DE LA LOI

SANCTIONS

- **Sanctions pénales**

- Varient entre 3 000 \$ et 30 000 \$ pour les sociétés et entre 700 \$ et 7 000 \$ pour les particuliers;
- Lorsque l'infraction est commise par un administrateur ou un dirigeant d'une personne morale, le montant de l'amende correspond au double de celui imposé à une personne physique;
- Le montant de l'amende est doublé en cas d'infraction additionnelle, et triplé pour toute infraction subséquente;
- Les infractions qui durent plus d'une journée sont traitées distinctement (une nouvelle amende est imposée pour chaque journée d'infraction)

SANCTIONS

- **Sanctions civiles**

- Les dispositions d'un contrat qui causent préjudice à une partie par leur contravention aux dispositions de la Charte peuvent être frappées de nullité, à la demande de celui qui subit ce préjudice;
- La partie qui peut demander l'annulation d'un contrat conformément à l'énoncé ci-dessus peut également, si elle préfère que le contrat soit maintenu, demander une réduction de son obligation équivalente aux dommages-intérêts que la partie eût été justifiée de réclamer;
- Le tribunal saisi d'une demande s'appuyant sur l'un des énoncés ci-dessus peut également rendre toute ordonnance qu'il estime appropriée.

SANCTIONS

- **Sanctions administratives**



- Le gouvernement peut, après avoir pris l'avis de l'OQLF, suspendre ou révoquer un permis ou une autre autorisation de même nature lorsque l'entreprise qui en est titulaire contrevient de manière répétée aux dispositions de la Charte, malgré toute ordonnance rendue par l'OQLF et malgré toute poursuite pénale entreprise contre elle en raison de telles contraventions;
- L'OQLF peut publier une liste des entreprises pour lesquelles il a refusé de délivrer une attestation ou dont l'attestation ou le certificat ont été suspendus ou annulés;
- L'Administration ne peut conclure un contrat avec une entreprise devant se soumettre au processus de francisation ni lui octroyer une subvention lorsque cette dernière ne possède pas d'attestation d'inscription, n'a pas fourni, dans le délai prescrit, l'analyse de sa situation linguistique, ne possède pas d'attestation d'application de programme ni de certificat de francisation, ou si son nom figure sur la liste des entreprises non conformes.

INTERVENANT.E.S



OLIVIER LAMOUREUX



Associé

 olivier.lamoureux@gowlingwlg.com
 +1 514 877-3950



CÉDRIC MARSAN-LAFOND



Associé

 Cedric.Marsan-Lafond@gowlingwlg.com
 +1 514 877-3963



ELISA SCALI

Associée

 elisa.scali@gowlingwlg.com
 +1 613 786-0224



GOWLING WLG