

Francisation
Projet de loi 14
Modifiant la Charte de la langue française

lavery
DROIT ► AFFAIRES

LE FRANÇAIS AU TRAVAIL, À L'ÉCOLE ET DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE – PROTECTION ET VALORISATION DE LA LANGUE OFFICIELLE

LUC THIBAudeau

LE TITRE DU PRÉSENT BULLETIN RÉSUME BIEN LES NOTES EXPLICATIVES QUI FONT OFFICE DE PROLOGUE AU PROJET DE LOI N° 14 INTITULÉ « LOI MODIFIANT LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE, LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE ET D'AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES » (LE « PROJET DE LOI »). LE LÉGISLATEUR S'INQUIÈTE DU FAIT QUE LA LANGUE ANGLAISE SOIT UTILISÉE DE FAÇON SYSTÉMATIQUE DANS CERTAINS LIEUX DE TRAVAIL. LE PROJET DE LOI A ÉTÉ PRÉSENTÉ LE 5 DÉCEMBRE 2012 ET LES MODIFICATIONS QUI Y SONT SUGGÉRÉES VISENT À RÉAFFIRMER LA PRIMAUTÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE EN TANT QUE LANGUE OFFICIELLE ET LANGUE COMMUNE AU QUÉBEC.

Bref rappel : les principes directeurs de la *Charte de la langue française* (la « **Charte** ») sont édictés dès le début de son Titre 1 intitulé « *Le statut de la langue française* », aux articles 1 à 6. La langue française est la langue officielle au Québec et il existe un droit fondamental de s'exprimer en français. La *Charte* confère aux travailleurs le droit d'exercer leurs activités en français et confère aux consommateurs le droit d'être informés et servis en français. La *Charte* reconnaît aussi le droit de recevoir un enseignement en français.

Le présent bulletin étudie les dispositions du Projet de loi susceptibles d'avoir une incidence sur les entreprises et leurs modes d'opération.

LA LANGUE OFFICIELLE DU TRAVAIL

Le Projet de loi propose de remanier entièrement le Chapitre VI du Titre 1 de la *Charte*, intitulé « *La langue du travail* ». L'esprit des dispositions actuelles y serait conservé mais les employeurs se verraient imposer des obligations accrues. Comme par le passé, ces dispositions seront réputées faire partie de toute convention collective. Au surplus, les actes juridiques, décisions et autres documents non conformes à ce Chapitre VI seront nuls, sauf pour ce qui concerne les droits acquis des salariés et de leurs associations. Par exemple, le nouvel article 42 obligera les employeurs à afficher certaines dispositions de la *Charte* dans un endroit bien en vue de leur établissement. Cette obligation n'existe pas présentement.

L'obligation de déposer une convention collective en français demeurerait au nouvel article 44 mais sa rédaction en une autre langue serait permise, si la version française est disponible dès sa signature, pour une entente négociée par une association ou un regroupement reconnu par une loi et portant sur les conditions d'engagement, les conditions de rémunération ou la rétribution de services.

Avant d'exiger pour un poste particulier la connaissance ou un niveau spécifique de connaissance d'une autre langue que le français, un employeur devra, en vertu du nouvel article 46, évaluer de façon rigoureuse les besoins linguistiques réels associés au poste et ces besoins devront être réévalués périodiquement. Bien que le Projet de loi ne le mentionne pas explicitement, ces évaluations devront manifestement être documentées. L'utilisation ultérieure de ces évaluations est d'ailleurs prévue dans d'autres dispositions du Projet de loi, comme par exemple aux nouveaux articles 50.2 et 151.1.

Ces évaluations devront, notamment, tenir compte des compétences linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel pour combler les besoins de l'entreprise et des besoins linguistiques réels associés au poste particulier. Le critère de la nécessité n'est pas expressément mentionné dans les éléments à considérer mais il devra manifestement en faire partie puisqu'il sera toujours interdit, en vertu du nouvel article 47, d'exiger d'un employé des compétences linguistiques dans une autre langue que le français sans que l'accomplissement de la tâche ne le nécessite. Cette interdiction s'appliquera lors de l'embauche, lors d'une mutation ou lors d'une promotion, ce qui constituera une nouveauté dans la loi.

L'article 48 introduira le droit pour les travailleurs à un milieu de travail exempt de conduite vexatoire, de discrimination ou de harcèlement basé sur le fait qu'un(e) employé(e) ne maîtrise pas une langue autre que le français ou parce qu'il/elle a exigé le respect d'un droit prévu au Chapitre IV de la *Charte*. L'employeur aura l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir de telles situations et pour les faire cesser lorsqu'elles seront portées à son attention. Il est vrai qu'il pourrait être soutenu que ces obligations existent déjà en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*, mais il s'agit quand même ici de nouvelles dispositions spécifiques qui imposeront, si adoptées, de nouvelles obligations légales aux employeurs.

Le nouvel article 49 reprendrait l'interdiction de congédier, de mettre à pied, de rétrograder et de déplacer une personne à son emploi ou d'exercer à son endroit des représailles pour le motif qu'elle ne maîtrise pas une langue autre que le français ou parce qu'elle a exigé le respect d'un droit prévu à ce chapitre.

Les recours découlant d'une violation alléguée à ces nouveaux articles 47 à 49 pourront faire l'objet d'une plainte adressée à la Commission des normes du travail, sauf si les parties sont régies par une convention collective. Le processus de plainte et de règlement des différends sera prévu aux nouveaux articles 50.1 et suivants. La Commission des normes du travail pourra tenter de voir à ce que la plainte soit réglée par l'entremise d'un médiateur ou pourra déférer la plainte à la Commission des relations du travail, qui a déjà compétence en vertu de l'actuel article 46 de la *Charte*.

Dans les cas où la connaissance d'une langue autre que le français pour effectuer une tâche est exigée, l'article 50.2 fera toujours reposer sur les épaules de l'employeur le fardeau de démontrer que l'évaluation faite en vertu du nouvel article 46 (voir ci-haut) justifie cette exigence pour l'accomplissement de la tâche. Comme par le passé, les décisions rendues par la Commission des relations du travail pourront, en vertu du futur article 50.3, prévoir la cessation de l'acte reproché, l'accomplissement d'un acte déterminé ou encore le paiement d'une indemnité ou de dommages punitifs.

Le nouvel article 50.5 prévoit sensiblement la même chose que l'actuel article 49 en ce qu'une association ou un groupement accrédité en vertu du *Code du travail* ou reconnu en vertu d'une autre loi devra toujours utiliser le français dans ses communications écrites avec ses membres, mais il sera encore possible d'utiliser la langue de son interlocuteur dans ses communications avec un membre particulier. En vertu du nouvel article 50.6, ces organismes devront, sur demande d'un membre, fournir une version française de leurs statuts et de leurs états financiers. Il en est de même pour le comité paritaire.

LA LANGUE DU COMMERCE ET DES AFFAIRES

Les articles 51 à 71 forment actuellement le Chapitre VII du Titre 1 de la *Charte* intitulé « *La langue du commerce et des affaires* ». Ces dispositions sont complétées par celles du *Règlement sur la langue du commerce et des affaires* (le « **Règlement** »). Le Projet de loi propose notamment les modifications qui suivent.

Le nouvel article 50.8 prévoit l'obligation, pour un commerçant du domaine de la vente de biens ou de services au public, de prendre les mesures raisonnables pour s'assurer du respect du droit du consommateur d'être informé et servi en français. Ce droit est déjà prévu à l'article 5 de la *Charte*, tel que ci-haut mentionné.

L'article 52 de la *Charte* prévoit actuellement que les catalogues, brochures, dépliants, annuaires commerciaux et autres publications de même nature doivent être rédigées en français. Le Projet de loi propose l'ajout des mots « *et être disponibles en nombre suffisant pour répondre à la demande* ». Rappelons que le *Règlement* prévoit de nombreuses dérogations à l'article 52 de la *Charte*. Aucun projet de nouveau règlement n'a été soumis jusqu'à maintenant.

LES PROGRAMMES ET MESURES DE FRANCISATION DES ENTREPRISES

Les modifications proposées au Chapitre V du Titre 2 de la *Charte* visent notamment à étendre à toute entreprise, dans certains cas avec le soutien de l'Office de la langue française (l'« **Office** »), l'obligation d'adopter des programmes ou mesures de francisation. Le futur article 135.3 prévoit que ces programmes ou mesures devront être diffusés par l'employeur, par affichage et par tout autre moyen jugé approprié pour en assurer l'accessibilité. En vertu de cet article, l'employeur devra en outre rendre public le nom de la personne responsable de la francisation au sein de l'entreprise et le mécanisme de traitement des plaintes. Le nouvel article 135.4 prévoit que l'Office fournira les formulaires sur lesquels devront être transmis les renseignements, analyses de situations linguistiques et autres rapports prévus par ce Chapitre.

Pour les entreprises comptant 100 employés ou plus, la création d'un comité de francisation d'au moins six personnes demeure à l'article 136 mais le nouvel article 138.2 permettrait à l'Office, sur demande de l'entreprise, d'y substituer un autre mécanisme de consultation et de participation de son personnel. Dans ces cas, lorsque les travailleurs seront représentés par une association, l'entreprise devra transmettre, en même temps que la demande d'approbation, l'avis de cette association sur ce mécanisme de consultation alternatif.

Ces dispositions s'appliqueront également pour une entreprise comptant entre 50 et 99 employés lorsqu'il existera une obligation d'adopter un programme de francisation. Au surplus, le nouvel alinéa « 10° », proposé par le Projet de loi à l'actuel article 141, imposera à tout programme de francisation l'obligation de mettre en place des horaires de travail ou d'autres moyens propres à respecter le droit des consommateurs d'être informés et servis en français.

Les nouveaux articles 151 à 151.6 régiront les entreprises qui comptent entre 26 et 49 employés et qui maintiendront ce nombre pendant plus de six mois pour deux années consécutives.

En vertu du nouvel article 151.1, ces entreprises devront vérifier leur mode de fonctionnement pour s'assurer que les objectifs suivants y sont intégrés : (1) faire du français la langue normale et habituelle du travail et (2) s'il s'agit d'une entreprise qui vend ou rend autrement accessibles au public des biens ou des services, respecter le droit du consommateur de se faire servir et informer en français, tel que prévu à l'article 5 de la *Charte*. On peut voir une analogie avec le nouvel article 50.8 qui prévoit l'obligation pour ces entreprises de prendre les mesures raisonnables pour s'assurer du respect du droit du consommateur d'être informé et servi en français.

Lorsque des correctifs seront nécessaires pour atteindre les objectifs prévus au nouvel article 151.1, l'entreprise devra, en vertu du nouvel article 151.2, adopter des mesures de francisation.

Ces mesures devront aborder l'un ou plusieurs des éléments suivants :

- la liste des postes qui requièrent la connaissance d'une langue autre que le français, en indiquant la date à laquelle a été faite l'évaluation et le niveau de connaissance exigé pour chacun;
- la politique de mutation et de promotion;
- l'usage du français dans les réunions et dans les communications internes;
- la formation destinée aux personnes à son emploi qui est nécessaire à la mise en œuvre de changements apportés par l'entreprise, notamment celle liée à l'introduction de nouveaux logiciels ou d'autres outils de travail, dans le but de leur permettre de travailler en français;

- le mécanisme de traitement des plaintes au sein de l'entreprise et le nom de la personne responsable de la francisation; et
- tout autre moyen pris par l'entreprise visant à faire du français la langue normale et habituelle du travail.

Les entreprises de 26 à 49 employés œuvrant dans le domaine de la vente de biens ou services aux consommateurs auront l'obligation, en vertu du nouvel article 151.3, d'adopter des mesures de francisation concernant, le cas échéant, un ou plusieurs des éléments suivants :

- la mise en place d'horaires de travail ou d'autres moyens pour assurer pendant les heures normales d'affaires la présence de personnes en mesure d'offrir aux consommateurs de l'information et un service de qualité en français;
- l'évaluation du niveau de connaissance du français des personnes à leur emploi et les besoins de formation à cet égard de manière à assurer la qualité de l'information et du service;
- l'utilisation du français dans les communications avec la clientèle sur tous les types de support; et
- les moyens pour rendre disponibles en nombre suffisant une version française des dépliants, catalogues et autres documents produits, pour répondre aux besoins de la clientèle francophone, conformément au nouvel article 52.

En vue de faciliter la mise en œuvre de ces mesures, les associations d'entreprises spécialisées, les comités sectoriels de main-d'œuvre et tout autre organisme similaire pourront, selon la teneur de leur mandat respectif, élaborer des mesures types de francisation et demander pour ce faire le soutien de l'Office.

Sur demande de l'Office et en vertu du nouvel article 151.5, une entreprise de 26 à 49 employés devra rendre compte du bien-fondé du diagnostic posé sur sa situation linguistique, de la pertinence des mesures de francisation qu'elle a identifiées, de leur mise en œuvre et du suivi donné à celles-ci au sein de l'organisation.

Enfin, le gouvernement pourra, en vertu du nouvel article 151.6, déterminer par règlement, à compter de quelle date ou selon quel échéancier et, le cas échéant, avec quelles adaptations, quelles seront les dispositions applicables aux entreprises de 50 employés ou plus qui s'appliqueront aux entreprises de 26 à 49 employés. Ces obligations pourraient varier selon le secteur d'activité ou la masse salariale de l'entreprise.

LES SANCTIONS

Le texte de l'actuel article 151.1 se retrouvera à l'article 151.7. Tout manquement aux obligations imposées aux entreprises par le Chapitre V du Titre 2 de la *Charte* constituera une infraction punissable par les peines prévues à l'article 205. Dans le cas d'une personne physique, il s'agira d'une amende d'au moins 600 \$ et d'au plus 6 000 \$ et, dans le cas d'une personne morale, d'une amende d'au moins 1 500 \$ et d'au plus 20 000 \$. Ces amendes seront portées au double en cas de récidive.

LES POUVOIRS DE L'OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE

Le Projet de loi confère des pouvoirs d'enquête accrus à l'Office et à ses représentants. Si le nouvel article 174 était adopté, les visites des représentants de l'Office ne devraient plus avoir lieu durant les heures d'ouverture et pourraient avoir lieu à toute heure raisonnable. Le nouvel article 175.2 obligerait aussi l'exploitant d'un lieu qui fait l'objet d'une inspection de prêter toute aide raisonnable à la personne autorisée par l'Office à procéder à l'inspection. En vertu de l'article 175 actuel et de l'article 175.1 du Projet de loi, l'Office peut et pourra toujours exiger d'une personne qu'elle lui transmette, dans le délai qu'il fixe, tout document ou renseignement pertinent.

Les nouveautés se retrouvent au nouvel article 175, en vertu duquel l'Office pourrait, dans le cadre des inspections effectuées par ses représentants :

- ▶ examiner tout produit ou marchandise qui se trouvera dans le lieu visité ainsi que toute chose utilisée en lien avec l'étiquetage, l'étalage, la promotion ou la vente de produits ou de marchandises;
- ▶ vérifier si des affiches sont conformes aux exigences prévues;
- ▶ prendre des mesures (si l'on se fie à la version anglaise du Projet de loi, on parle ici d'effectuer des mesurages);
- ▶ exiger, aux fins d'examen, reproduction ou établissement d'extraits, la communication de tout livre, compte, registre, dossier ou document, si l'Office a des motifs raisonnables de croire qu'ils contiennent des renseignements relatifs à l'application de la présente loi ou de ses règlements;

- ▶ prendre des photographies du lieu visité et des équipements, biens ou produits qui s'y trouvent ou effectuer des enregistrements.

En vertu du nouvel article 175.3, la personne nommée par l'Office pour agir à titre d'inspecteur pourra aussi, au cours de sa visite, saisir immédiatement toute chose dont elle a des motifs raisonnables de croire qu'elle est susceptible de faire la preuve de la perpétration d'une infraction à la *Charte* ou au *Règlement*. Finalement, le nouvel article 177 n'imposerait plus à l'Office l'obligation de mettre un contrevenant en demeure de se conformer aux dispositions de la *Charte* dans un délai donné. L'Office pourra, sur la seule foi de la constatation d'une contravention, immédiatement référer le dossier au Directeur des poursuites criminelles et pénales pour que celui-ci intente, s'il y a lieu, les poursuites pénales appropriées.

COMMENTAIRES

La ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles et ministre responsable de la Charte de la langue française, Mme Diane de Courcy, a présenté le Projet de loi le 5 décembre 2012. La Commission de la culture et de l'éducation tiendra des auditions publiques à compter du 12 mars 2013 et tout citoyen ou organisme souhaitant exprimer son opinion sur le Projet de loi devra soumettre un mémoire ou adresser une demande d'intervention sans mémoire au plus tard le 11 février 2013. La Commission choisira, parmi les citoyens ou organismes qui auront répondu à l'appel, ceux qu'elle entendra. Il sera également possible de participer à une consultation en ligne à compter du 12 février 2013.

Il est raisonnable de penser que plusieurs groupements et associations, notamment d'entreprises ou de communautés culturelles, feront des représentations concernant les dispositions du Projet de loi et nous vous tiendrons dûment informés de tout développement.

LUC THIBAudeau

514 877-3044

lthibaudeau@lavery.ca

VOUS POUVEZ COMMUNIQUER AVEC LES MEMBRES SUIVANTS
POUR TOUTE QUESTION RELATIVE À CE BULLETIN.

DAVID ERAMIAN 514 877-2992 deramian@lavery.ca

MARIE-HÉLÈNE GIROUX 514 877-2929 mhgiroux@lavery.ca

JOSIANE L'HEUREUX 514 877-2954 jlheureux@lavery.ca

GUY LAVOIE 514 877-3030 guy.lavoie@lavery.ca

CATHERINE MAHEU 514 877-2912 cmaheu@lavery.ca

LUC THIBAudeau 514 877-3044 lthibaudeau@lavery.ca

ANDRÉ VAUTOUR 514 878-5595 avautour@lavery.ca

ABONNEMENT VOUS POUVEZ VOUS ABONNER, VOUS DÉSABONNER OU MODIFIER VOTRE PROFIL
EN VISITANT LA SECTION PUBLICATIONS DE NOTRE SITE INTERNET lavery.ca OU EN COMMUNIQUANT
AVEC CAROLE GENEST AU 514 877- 3071.

► lavery.ca

© Tous droits réservés 2012 ► LAVERY, DE BILLY, S.E.N.C.R.L. ► AVOCATS

Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit.

Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.

MONTRÉAL QUÉBEC OTTAWA