

# Projet de loi n°96 : Les faits saillants de la réforme de la Charte de la langue française pour les employeurs du Québec

Patrick Essiminy  
Justine Chaput



**Patrick Essiminy**  
[pessiminy@stikeman.com](mailto:pessiminy@stikeman.com)



**Justine Chaput**  
[jchaput@stikeman.com](mailto:jchaput@stikeman.com)

# Ordre du jour

1. Mise en contexte

2. Communications avec le personnel

3. Interdiction d'imposer des mesures de représailles

4. Connaissance spécifique d'une autre langue que le français

5. Milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement

6. Francisation des entreprises employant 25 personnes ou plus

7. Et les entreprises de compétence fédérale?

8. Conclusion

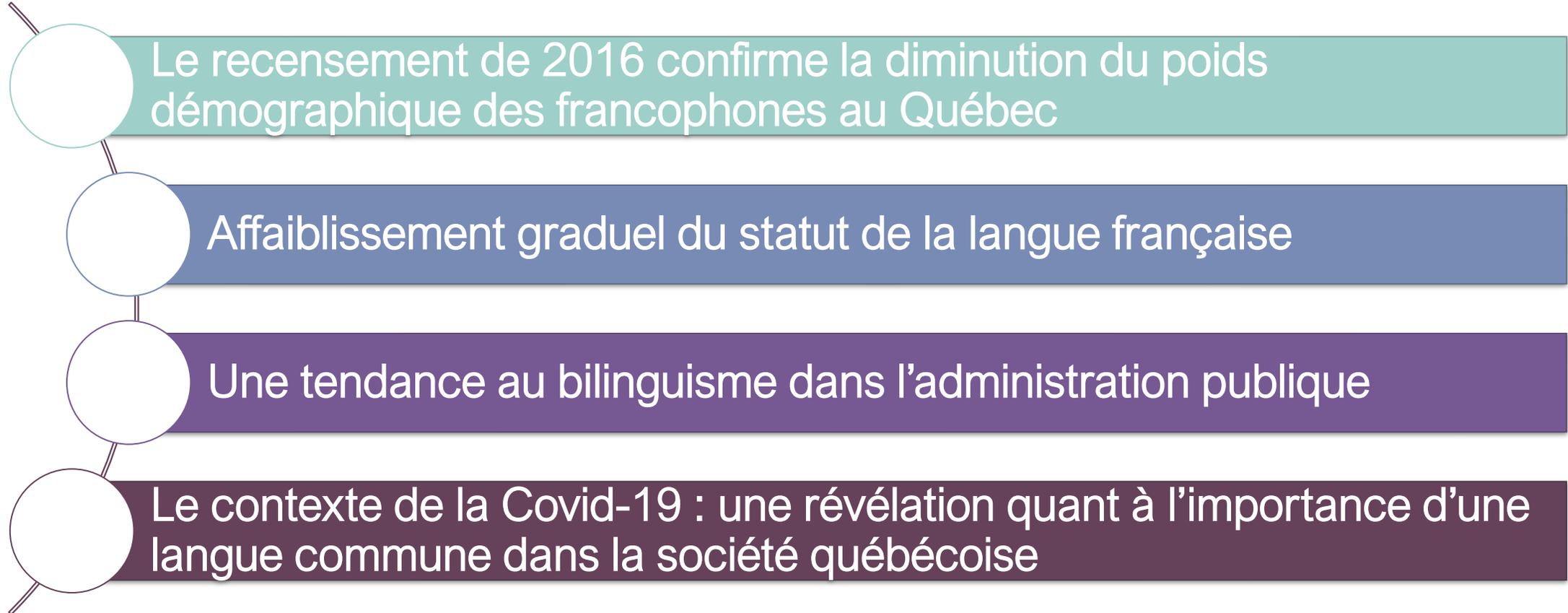
# Mise en contexte

Encore des modifications à venir...



# Mise en contexte

Raisons invoquées par le gouvernement du Québec dans son Analyse d'impact réglementaire



# Mise en contexte

Diminution de l'usage du français au travail : quelques statistiques publiées par l'OQLF en 2021

- **55,4 %** des travailleurs du Québec considèrent utiliser régulièrement l'anglais ou une autre langue que le français au travail;
- Sur l'île de Montréal, **74,4%** des travailleurs affirment utiliser régulièrement l'anglais ou une autre langue que le français au travail; et
- **39,8 %** des entreprises au Québec exigent ou souhaitent une connaissance de l'anglais à l'embauche. Cette proportion s'élève à **62,9 %** à Montréal.

# Mise en contexte

## Des inquiétudes dans le monde des affaires



PL96 : un projet ambitieux, mais dont la lourdeur administrative ne répond pas à l'ambition d'assurer la pérennité et la qualité du français

*« La réforme devrait davantage tenir compte de la taille des entreprises : elle prévoit assujettir à la Charte celles comptant entre 25 et 49 employés. Pour les PME, cela implique un nombre incalculable de procédures administratives alors que la plupart d'entre elles ne disposent pas de département de ressources humaines pour s'en occuper. Le gouvernement n'a visiblement pas mesuré les implications pour ces petites entreprises. »*

Source : <https://www.cpq.qc.ca/fr/publications/communiqués-de-presse/pl96-un-projet-ambitieux-mais-dont-la-lourdeur-administrative-ne-repond-pas-a-l-ambition-d-assurer-la-perennite-et-la-qualite-du-francais/>



Projet de loi 96 sur le français

**Le monde des affaires sur ses gardes**

*« S'il a le moral dans les talons, c'est en raison du projet de loi 96, déposé en mai dernier par le gouvernement Legault. Ce « fier Québécois » anglophone croit que la future loi sur la protection du français viendra non seulement marginaliser davantage sa communauté, mais aussi assombrir le climat d'affaires – et l'image – de la province. »*

Source : <https://www.lapresse.ca/affaires/2022-01-10/projet-de-loi-96-sur-le-francais/le-monde-des-affaires-sur-ses-gardes.php> (10 janvier 2022)



Projet de loi 96: «Un énième alourdissement du fardeau administratif des PME», selon la FCEI

*« En extrapolant à partir d'une étude de cas, elle juge que les coûts de la francisation pour les PME s'élèveraient de 9,5 millions \$ à 24,5 millions \$. Et la FCEI estime que cette évaluation est conservatrice. Par conséquent, elle n'approuve pas l'assujettissement des PME de moins de 50 employés à une démarche de francisation. Pour une PME, ce processus implique une inscription à l'Office québécois de la langue française, la production d'une analyse de situation du français en son sein et la mise sur pied d'un programme de francisation avec des rapports de résultats à remettre tous les deux ans. »*

Source : <https://www.lesaffaires.com/strategie-d-entreprise/pme/projet-de-loi-96-un-enieme-alourdissement-du-fardeau-administratif-des-pme-selon-la-fcei/627739>

# Communications avec le personnel

Clarification explicite de la portée de l'obligation de rédiger en français les communications écrites

## *Article 41 de la Charte de la langue française (la « Charte »)*

L'employeur rédige dans la langue officielle les communications qu'il adresse à son personnel. Il rédige et publie en français les offres d'emploi ou de promotion.

Projet de loi  
96

## *Nouvel article 41 de la Charte*

Clarification explicite quant à la portée de cette obligation :

- Les contrats individuels de travail conclus par écrit;
- Les offres de mutation;
- Les communications écrites, incluant celles suivant la fin du lien d'emploi, qu'un employeur adresse à son personnel, sauf si un travailleur a demandé expressément que ces communications lui soient transmises dans une autre langue que le français;
- Les documents ayant trait aux conditions de travail; et
- Les documents de formation produits à l'intention du personnel.

# Interdiction d'imposer des mesures de représailles

## De nouvelles protections

### *Article 45 de la Charte*

#### En résumé

- Une entreprise ne peut pas licencier, mettre à pied, rétrograder ou transférer un employé pour la seule raison qu'il est exclusivement francophone ou qu'il a une connaissance insuffisante d'une langue autre que le français.



### *Nouvel article 45 de la Charte*

#### En résumé

- Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel, d'exercer à son endroit des représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle ou qu'il a tenté de faire exercer un droit.

# Connaissance spécifique d'une autre langue que le français

## Nouveaux articles 46 et 46.1 de la Charte

- Démontrer que l'accomplissement des tâches de l'employé nécessite cette connaissance.

ET

- Démontrer qu'il a, au préalable, pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence.

### Article modifié !

46. Il est interdit à un employeur d'exiger ~~pour l'accès à un emploi ou à un poste~~ 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 autre langue 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.

L'employeur qui exige la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle pour accéder à un poste doit, lorsqu'il diffuse une offre visant à pourvoir ce poste, y indiquer les motifs justifiant cette exigence.

### Nouvel article !

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.

Sans restreindre la portée de ce qui précède, le premier alinéa ne doit pas être interprété de façon à imposer à un employeur une réorganisation déraisonnable de son entreprise.

# Connaissance spécifique d'une autre langue que le français

Les « moyens raisonnables » de l'article 46 de la Charte

L'employeur doit remplir les trois conditions suivantes, sans quoi, il sera réputé ne pas avoir pris tous les moyens raisonnables :

1. évaluer les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir;
2. s'assurer que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement des tâches de cet employé; et
3. 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 autre langue que le français.

# Connaissance spécifique d'une autre langue que le français

Nouveau processus de plainte en cas de contravention aux articles 45 et 46 de la Charte

La « personne » qui se croit victime d'une pratique interdite visée aux articles 45 et 46 de la Charte peut déposer une plainte à la CNESST dans les 45 jours (art. 47 de la Charte).

La CNESST peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tentera de régler la plainte (art. 47.1 de la Charte).

Si aucun règlement n'intervient, la CNESST défère la plainte au TAT. Ce sont alors les dispositions du Code du travail et de la LITAT qui s'appliquent (art. 47.2 de la Charte).

# Connaissance spécifique d'une autre langue que le français

Des inquiétudes lors de la consultation en commission



# Connaissance spécifique d'une autre langue que le français

Ajout important durant l'étude détaillée en commission

*« Sans restreindre la portée de ce qui précède, le premier alinéa ne doit pas être interprété de façon à imposer à un employeur une réorganisation déraisonnable de son entreprise. » (art. 46.1 al. 2 de la Charte)*

# Milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement

- Droit explicite pour les salariés de travailler dans un milieu exempt de discrimination ou de harcèlement relativement à l'usage du français; et
- Obligation des employeurs de prendre les mesures raisonnables pour prévenir ces conduites et les faire cesser dès leur connaissance.

## **Nouvel article!**

**45.1.** Tout salarié a droit à un milieu de travail qui soit exempt de discrimination ou de harcèlement parce qu'il ne maîtrise pas ou peu une langue autre que la langue officielle, parce qu'il revendique la possibilité de s'exprimer dans la langue officielle ou parce qu'il a exigé le respect d'un droit découlant des dispositions du présent chapitre.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir ce type de conduite et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.



Source : <https://educaloi.qc.ca/capsules/le-harcelement-psychologique-au-travail/>

# Milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement

Nouveau processus de plainte en cas de contravention à l'article 45.1 de la Charte

Le « salarié » qui se croit victime d'une pratique interdite visée à l'article 45.1 de la Charte peut déposer une plainte à la CNESST dans les 2 ans de la dernière manifestation (art. 47.4 de la Charte).

La CNESST fait une enquête (art. 123.8 LNT).  
Le CNESST peut entreprendre une médiation avec l'accord des parties (art. 123.10 LNT).

À la fin de l'enquête et si aucun règlement n'intervient en médiation, la CNESST défère la plainte au TAT (art. 123.12 LNT).

# La francisation des entreprises de 25 employés et plus

## Les entreprises de 25 à 49 employés

136. L'entreprise visée à l'article 139 employant cent personnes ou plus doit instituer un comité de francisation composé d'au moins six personnes.

~~Le comité de francisation procède à l'analyse linguistique de l'entreprise et en fait rapport à la direction de l'entreprise pour transmission à l'Office. S'il y a lieu, il élabore le programme de francisation de l'entreprise et en surveille l'application. Il doit, lorsqu'un certificat de francisation est délivré à l'entreprise, veiller à ce que l'utilisation du français demeure généralisée à tous les niveaux de l'entreprise selon les termes de l'article 141.~~

~~Le comité de francisation peut créer des sous-comités pour l'assister dans l'exécution de ses tâches.~~

~~Le comité de francisation doit se réunir au moins une fois tous les six mois.~~

Celle employant moins de 100 personnes n'y est tenue que si l'Office, en vertu du deuxième alinéa de l'article 140, lui ordonne la création d'un tel comité dont il détermine le nombre de membres.

139. L'entreprise qui, durant une période de six mois, emploie ~~50~~25 personnes ou plus doit, dans les six mois de la fin de cette période, s'inscrire auprès de l'Office. Elle doit, à cet effet, informer l'Office du nombre de personnes qu'elle emploie et lui fournir des renseignements généraux sur sa structure juridique et fonctionnelle et sur la nature de ses activités.

L'Office délivre à cette entreprise une attestation d'inscription.

Dans les ~~six~~trois mois de la date de délivrance de cette attestation d'inscription, l'entreprise transmet à l'Office une analyse de sa situation linguistique.

Lorsqu'à ce moment un comité de francisation a déjà été installé au sein de l'entreprise en vertu de l'article 136, il lui incombe de voir à la réalisation de l'analyse et à la rédaction du rapport qui en fait état.

# La francisation des entreprises de 25 employés et plus

Analyse de la situation linguistique

Charte

Article 139 de la Charte



6 mois

Projet de loi 96

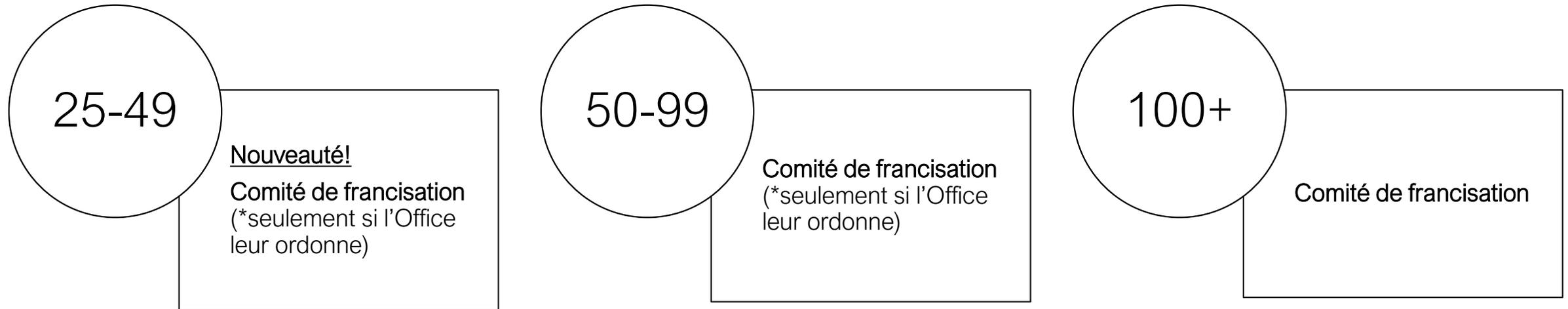
Article 139 de la Charte



3 mois

# La francisation des entreprises de 25 employés et plus

## Comité de francisation – Article 136 de la Charte



\*L'entreprise de moins de 100 personnes doit former un comité de francisation lorsque l'Office considère qu'il n'y a pas une **utilisation généralisée du français** dans l'entreprise.

### Comprendre le concept de généralisation de l'utilisation du français

L'appréciation de la généralisation et du maintien de l'utilisation du français doit tenir compte de l'ensemble des dimensions suivantes, à tous les niveaux de l'entreprise :

1. Connaissance du français (utilisation comme langue commune et de fonctionnement)
2. Communications internes (ex. : intranet, documents, réunions, formations, procédures)
3. Communications externes (ex. : correspondance avec les clients, les fournisseurs, le public et l'Administration)
4. Outils de travail (ex. : logiciels, machines, équipements)
5. Terminologie appropriée au secteur d'activité

Source : [Le français langue du travail, du commerce et des affaires au Québec \(gouv.qc.ca\)](http://Le_français_langue_du_travail_du_commerce_et_des_affaires_au_Québec_gouv.qc.ca) (en ligne)

# La francisation des entreprises de 25 employés et plus

## Calcul du nombre d'employés

- Ne pas confondre le concept d'entreprise avec celui d'établissement. Il faut additionner les employés des différents établissements.
- Pour l'Office québécois de la langue française, il faut considérer comme « employés » les salariés réguliers à temps plein et ceux à temps partiel, les occasionnels, les saisonniers, les vendeurs à commission et les cadres.
- L'entreprise doit employer **25** personnes ou plus pendant au moins 6 mois (nouvel article 139 de la Charte prévu par le projet de loi 96).

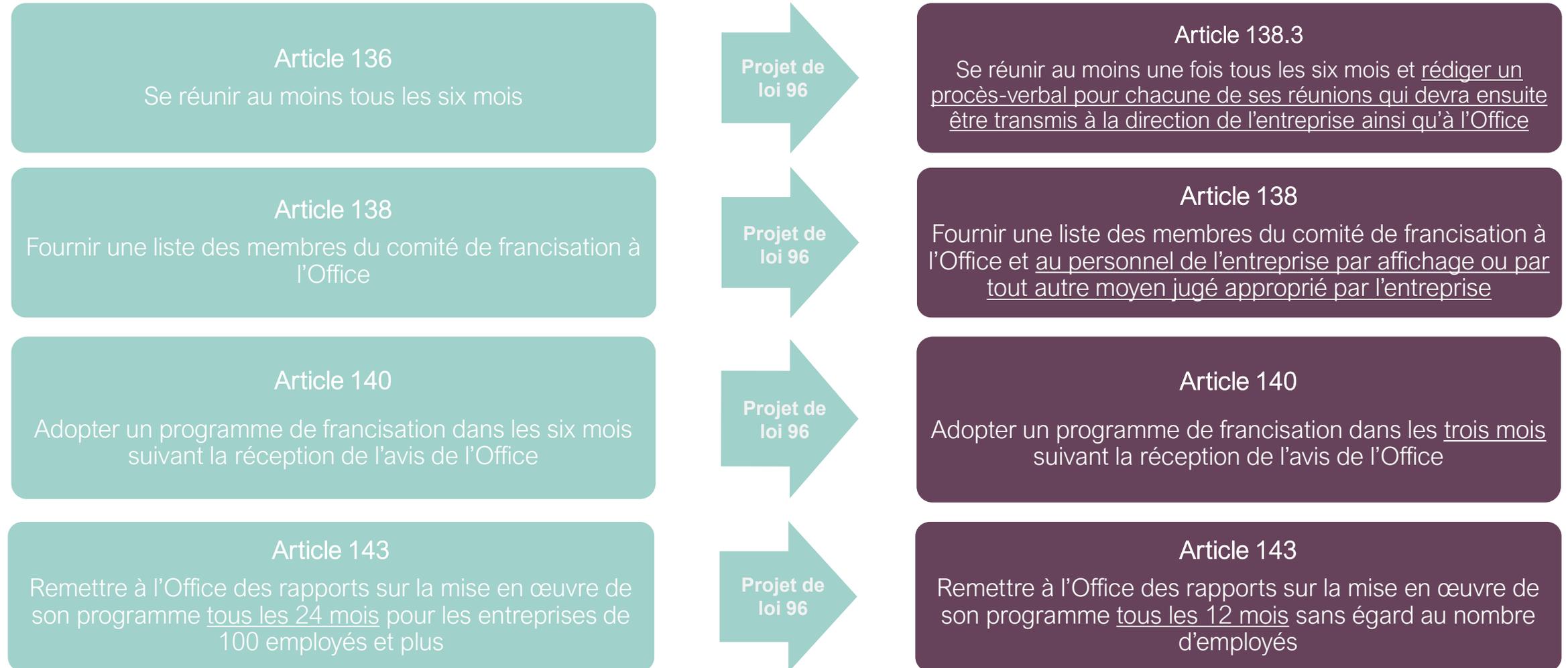
# La francisation des entreprises de 25 employés et plus

## Obligations du comité de francisation – nouvel article 138.1 de la Charte

- désigner un représentant auprès de l'Office;
- voir à la réalisation de l'analyse de la situation linguistique, y compris la rédaction du rapport qui en fait état;
- voir à l'élaboration du programme de francisation que l'entreprise doit adopter, en surveiller la mise en œuvre et, s'il y a lieu, voir à l'élaboration du rapport à ce sujet;
- veiller à ce que l'utilisation du français demeure généralisée au sein de l'entreprise et voir à la rédaction du rapport triennal; et
- à la demande de la direction de l'entreprise, donner son avis sur la pratique de l'employeur d'exiger la connaissance ou le niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français d'une personne pour rester en poste ou y accéder et sur les moyens pris pour éviter d'imposer une telle exigence.

# La francisation des entreprises de 25 employés et plus

## Autres obligations du comité de francisation



# La francisation des entreprises de 25 employés et plus

## Permanence de la francisation

- Actuellement, une entreprise titulaire d'un certificat doit remettre à l'Office, tous les trois ans, un rapport concernant l'évolution de l'utilisation du français au sein de l'entreprise (article 146 de la Charte).
- Désormais, si après l'examen du rapport, l'Office considère que le français n'est plus généralisé dans l'entreprise, il pourra lui ordonner d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action. L'entreprise disposera de deux mois pour soumettre son plan d'action à l'Office (article 146.1 et 146.2 de la Charte).

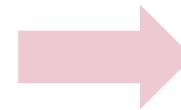
# La francisation des entreprises de 25 employés et plus

## Liste des entreprises non conformes

- L'Office publiera et tiendra désormais à jour la liste des entreprises pour lesquels il a refusé de délivrer une attestation d'inscription ou dont il a suspendu ou annulé une attestation d'inscription ou un certificat de francisation (art. 152 de la Charte).



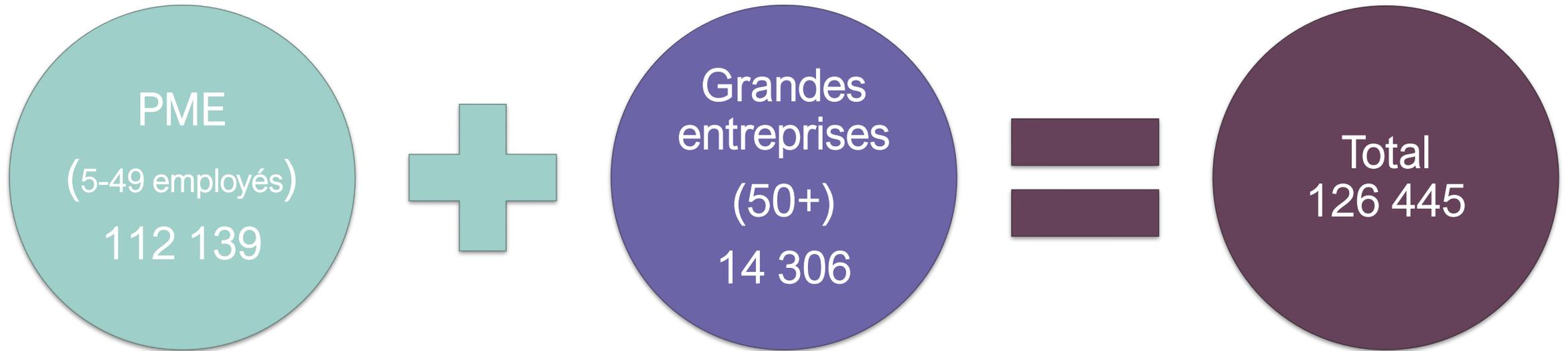
22. L'Administration n'accorde ni contrat, ni subvention, ni avantage, quelle qu'en soit la valeur, à une entreprise assujettie aux articles 135 à 154 de la Charte, si cette entreprise ne possède pas d'attestation d'inscription, ou si elle n'a pas fourni, dans le délai prescrit, l'analyse de sa situation linguistique, ou si elle n'a pas d'attestation d'application de programme ni de certificat de francisation, ou si son nom figure sur la Liste des entreprises non conformes au processus de francisation publiée sur le site Web de l'Office québécois de la langue française. Les documents remis à ces fins à l'entreprise, notamment l'appel d'offres, font mention de cette exigence.



152. L'Office publie et tient à jour la liste des entreprises pour lesquelles il a refusé de délivrer une attestation ou dont il a suspendu ou annulé une attestation ou un certificat.

# La francisation des entreprises de 25 employés et plus

Les entreprises touchées



# Et les entreprises de compétence fédérale?

- La situation juridique actuelle;
- Une réforme de la *Loi sur les langues officielles*; et
- Le nouvel article 89.1 de la Charte proposé par le projet de loi 96.

89.1. 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.



# Conclusion

---

- Entrée en vigueur?
- Un fardeau plus lourd surtout pour les entreprises ayant de 25 à 49 employés
- Prudence sur l'exigence d'une autre langue de travail
- Encore des modifications et développements à venir...

# Des questions?

---





**Patrick Essiminy**

[pessiminy@stikeman.com](mailto:pessiminy@stikeman.com)

Direct : +1 514 397 3659

Mobile : +1 514 835 7505



**Justine Chaput**

[jchaput@stikeman.com](mailto:jchaput@stikeman.com)

Direct: +1 514 397 3664

**Merci !**