LAPOINTE ROSENSTEIN MARCHAND MELANÇON
S.E.N.C.R.L. Avocats

RÉPERCUSSIONS DES MODIFICATIONS À LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL – PROJET DE LOI N° 96

17 juin 2022

Me Mathilde Delorme
Avocate
Groupe du droit de l'emploi
Groupe litige

Christophe El-Hamaoui
Étudiant en droit

Me Nancy Cleman
Associée
Groupe Propriété intellectuelle

Carla Maria Avelar-Alexiou
Étudiante en droit

Le 24 mai 2022, l'Assemblée nationale du Québec a adopté le projet de loi 96, *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*[1] (le « **Projet de loi 96** ») qui apporte des modifications importantes à la *Charte de la langue française*[2] (la « **Charte** ») en introduisant de nouvelles mesures visant, entre autres, à assurer la prédominance du français en milieu de travail. Il s'agit de la plus importante réforme de la législation linguistique dans la province du Québec depuis l'adoption de la Charte en 1977. Les modifications de la Charte énoncées dans le présent article sont entrées en vigueur le 1er juin 2022. Il est également important de noter qu'au cours des prochains mois, d'autres dispositions du Projet de loi 96 entreront en vigueur – nous vous invitons à nous consulter pour plus de détails.

En plus des changements discutés ci-dessous, il faut noter que les entreprises québécoises de 25 à 49 employés seront soumises aux mêmes règles de francisation que celles qui étaient applicables aux entreprises de 50 à 99 employés. Ces entreprises devront s'assurer que l'usage du français est généralisé à tous les niveaux de leur entreprise et seront désormais soumises aux exigences de la Charte en matière de francisation des entreprises, dont l'obligation de produire une analyse de leur situation linguistique. Elles pourront également se voir ordonner par l'*Office québécois de la langue française* (l'« **Office** ») de mettre sur pied un comité de francisation et d'adopter un programme de francisation. Contrairement aux autres modifications traitées dans le présent article, cette obligation entrera en vigueur trois (3) ans suivant la sanction royale du Projet de loi 96, soit le 1er juin 2025[3].

[1] Projet de loi n° 96, *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*.
[2] *Charte de la langue française*, RLRQ c C-11.
[3] Art. 81 du Projet de loi 96 modifiant l'art. 139 de la Charte.

© 2022 - Lapointe Rosenstein Marchand Melançon, S.E.N.C.R.L. – Tous droits réservés

Le présent article aborde les principaux changements apportés aux dispositions de la Charte relatives au droit du travail et de l'emploi, afin de s'assurer que les employeurs sont conscients des principales obligations qui peuvent affecter le milieu de travail. Les modifications ne sont pas toutes abordées, et cet article ne se veut pas exhaustif.

EXIGENCES SUPPLÉMENTAIRES À L'EMBAUCHE

Dorénavant, il est interdit aux employeurs d'exiger d'une personne qu'elle ait une connaissance ou un niveau spécifique de connaissance de l'anglais (ou de toute langue autre que le français) pour rester dans un poste ou y accéder, y compris par le biais du recrutement, de l'embauche, de la mutation ou de la promotion, à moins que la nature de l'emploi ne l'exige. Même dans ce cas, et il s'agit d'une nouvelle règle, les employeurs doivent avoir pris toutes les mesures raisonnables à l'avance pour éviter d'imposer une telle exigence[4].

Un employeur est réputé ne pas avoir pris toutes les mesures raisonnables pour éviter d'exiger la connaissance ou un niveau spécifique de connaissance de l'anglais (ou de toute langue autre que le français) lorsque, avant d'exiger cette connaissance ou ce niveau de connaissance, l'employeur n'a pas rempli l'une des trois conditions suivantes[5] :

- il avait évalué les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir;
- il s'était assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches;
- 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.

COMMUNICATIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

La Charte prévoit déjà que l'employeur doit rédiger en français les communications destinées à ses employés, ainsi que les offres d'emploi ou de promotion. Cependant, le Projet de loi 96 étend explicitement cette obligation aux éléments suivants[6] :

- les offres d'emploi, de mutation ou de promotion;
- les contrats individuels de travail. Le contrat peut toutefois être rédigé dans une autre langue, si les parties en conviennent expressément, sauf s'il s'agit d'un contrat d'adhésion. Dans ce cas, pour que le contrat soit contraignant, les parties doivent d'abord lire la version française du contrat et accepter expressément d'être liées par la version non française du contrat;
- communications écrites, même celles suivant la fin du lien d'emploi, qu'il adresse à son personnel, à une partie de celui-ci, à un travailleur en particulier ou à une association de travailleurs représentant son personnel ou une partie de celui-ci. Cependant, l'employeur peut communiquer par écrit avec un employé dans une langue autre que le français si l'employé en a fait la demande expresse;

[4] Art. 35 du Projet de loi 96 modifiant l'art. 46 de la Charte.
[5] Art. 35 et 36 du Projet de loi 96 modifiant l'art. 46 et ajoutant l'art. 46.1 à la Charte.
[6] Art. 29 du Projet de loi 96 modifiant l'art. 41 de la Charte.

© 2022 - Lapointe Rosenstein Marchand Melançon, S.E.N.C.R.L. – Tous droits réservés

- les formulaires de demande d'emploi;
- les documents ayant trait aux conditions de travail;
- les documents de formation produits à l'intention de son personnel.

Dans le cas où un employé souhaiterait spécifiquement que son contrat de travail soit rédigé en anglais (ou dans une autre langue de son choix), l'employeur peut lui fournir une version anglaise.

DOTATION ET RECRUTEMENT

Le Projet de loi 96 ajoute de nouvelles exigences en matière de diffusion des offres d'emploi. Si l'employeur publie une offre d'emploi en anglais (ou dans une langue autre que le français), que ce soit à l'interne ou à l'externe (par recrutement, embauche, mutation ou promotion), l'employeur doit la publier simultanément en français par des moyens de transmission similaires (sur la même plate-forme ou une plate-forme similaire) et atteindre un public cible de taille comparable[7].

INTERDICTION D'IMPOSER DES SANCTIONS ET AUTRES MESURES DE REPRÉSAILLES

Un employeur ne peut exercer de représailles contre un employé, le pénaliser, le congédier, le licencier, le rétrograder ou le muter uniquement parce qu'il ne parle que le français ou n'a pas une connaissance suffisante de l'anglais (ou de toute autre langue) pour l'une des raisons suivantes[8] :

- l'employé a exigé le respect d'un droit relatif à la langue de travail;
- pour le dissuader d'exercer un tel droit;
- parce que l'employé n'a pas la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle alors que l'accomplissement de la tâche ne le nécessite pas;
- il a participé à des réunions d'un comité de francisation ou d'un sous-comité créé par celui-ci ou a effectué des tâches pour eux;
- pour l'amener à souscrire, en application du premier alinéa de l'article 138.2, à un document visé à l'article 138.1, ou pour l'en dissuader;
- parce qu'il a, de bonne foi, communiqué à l'Office un renseignement sur la violation d'une disposition de la Charte ou collaboré à une enquête menée en raison d'une telle communication.

Le Projet de loi 96 introduit un nouveau processus de plaintes contre les employeurs sous la juridiction de l'autorité locale en matière de santé, de sécurité et de normes du travail, la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (ci-après « **CNESST** »). Toute personne qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de la Charte pourra déposer une plainte auprès de la CNESST dans les 45 jours de l'événement[9].

[7] Art. 32 du Projet de loi 96 modifiant l'art. 42 de la Charte.
[8] Art. 33 du Projet de loi 96 modifiant l'art. 45 de la Charte.
[9] Art. 37 du Projet de loi 96 modifiant l'art. 47 de la Charte.

© 2022 - Lapointe Rosenstein Marchand Melançon, S.E.N.C.R.L. – Tous droits réservés

INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT

Tout salarié a droit à un environnement de travail exempt de discrimination ou de harcèlement, notamment parce qu'il revendique le droit de s'exprimer en français, parce qu'il ne maîtrise pas ou peu l'anglais (ou toute autre langue) ou parce qu'il a exigé le respect d'un droit linguistique. Par ailleurs, les employeurs auront le devoir de prendre des mesures raisonnables pour prévenir et faire cesser une telle conduite dès qu'elle est portée à leur connaissance[10].

Un nouveau recours est mis en place par l'adoption du Projet de loi 96 permettant aux employés qui croient être victimes d'une telle conduite de déposer une plainte auprès de la CNESST dans les deux (2) ans suivant la date de la dernière manifestation de harcèlement[11].

ENTREPRISES DE COMPÉTENCE FÉDÉRALE

Il semblerait que le projet de loi 96 cherche à élargir le plus possible son champ d'application, notamment en introduisant l'article 89.1 dans la Charte[12] :

> *« **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 »*

Les débats parlementaires ont été divisés sur le sujet, car seul le gouvernement fédéral a compétence sur les sociétés fédérales[13]. L'application de la Charte telle que modifiée par le Projet de loi 96, aux sociétés fédérales nécessiterait une confirmation du gouvernement fédéral, car le gouvernement du Québec n'a pas la compétence pour imposer de telles obligations à ces industries ou entreprises[14]. Pour l'instant, il n'est pas clair comment les entreprises fédérales seront affectées par ces modifications à la Charte.

La langue de travail est un sujet d'actualité, et le gouvernement fédéral cherche à renforcer l'utilisation du français dans les entreprises fédérales en adoptant le projet de loi C-13[15], modifiant la *Loi sur les langues officielles*[16], que nous suivrons de près. Le projet de loi C-13 créera de nouvelles obligations qui renforceront l'utilisation du français dans les entreprises fédérales faisant affaire au Québec.

---

[10] Art. 34 du Projet de loi 96 modifiant l'art. 45.1 de la Charte.
[11] Art. 37 du Projet de loi 96 modifiant l'art. 47 de la Charte.
[12] Art. 65 du Projet de loi 96 insérant l'art 89.1 à la Charte.
[13] QUÉBEC, ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats (Hansard) de la Commission de la culture et de l'éducation*, 2e sess. 42e légis., 14 avril 2022, "Étape de la commission", 17h50 (M. Simon Jolin-Barrette) ; QUÉBEC, ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats (Hansard) de l'Assemblée nationale*, 2e sess, 42e légis., 24 mai 2022, "Adoption", 11h (M. Martin Ouellet) ; QUÉBEC, ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats (Hansard) de l'Assemblée nationale*, 2e sess, 42e légis., 12 mai 2022, "Adoption", 12h20 (M. Simon Jolin-Barrette) ; QUÉBEC, ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats (Hansard) de l'Assemblée nationale*, 2e sess., 42e légis, 12 mai 2022, "Adoption", 15h40 (M. Pascal Bérubé) ; QUÉBEC, ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats (Hansard) de l'Assemblée nationale*, 2e sess., 42e légis., 11 mai 2022, "Étude du rapport de la commission", 18h10 (M. Pascal Bérubé).
[14] *Lois constitutionnelles de 1867 à 1982*, art. 91 et 92.
[15] *Loi modifiant la Loi sur les langues officielles, édictant la Loi sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale et apportant des modifications connexes à d'autres lois*, Projet de loi C-13 (première lecture), 1 mars 2022.
[16] *Loi sur les langues officielles*, L.R.C. 1985, c. 31, (4e suppl.).

© 2022 - Lapointe Rosenstein Marchand Melançon, S.E.N.C.R.L. – Tous droits réservés

À la lumière de ce qui précède, les entreprises de compétence fédérale, dont les employés travaillent au Québec, peuvent s'attendre à un renforcement des règles qui leur sont applicables en matière de langue française au travail, que ce soit par l'application de la Charte ou du projet de loi C-13.

CONCLUSION

Le projet de loi 96 apporte des modifications importantes à la Charte, notamment l'examen des exigences linguistiques dans les offres d'emploi et les descriptions de poste. Afin de se conformer aux nouvelles obligations de la Charte, n'hésitez pas à communiquer avec un avocat de notre cabinet pratiquant au sein de notre groupe de droit de l'emploi et des relations de travail qui se fera un plaisir de vous conseiller et répondre à vos questions afin de vous aider à naviguer dans ce nouveau cadre juridique.

** L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.*

** Le contenu du présent document ne donne qu'un aperçu du sujet traité et ne doit pas être considéré comme un avis juridique. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais doit consulter ses propres conseillers juridiques.*

© 2022 - Lapointe Rosenstein Marchand Melançon, S.E.N.C.R.L. – Tous droits réservés