



Commentaires additionnels du Conseil du patronat du Québec

dans le cadre de l'étude du projet de loi n° 14

Mars 2013

Le Conseil du patronat du Québec

Le Conseil du patronat du Québec a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possibles – 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.

Conseil du patronat du Québec –
mars 2013

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
1^{er} trimestre 2013

Commentaires additionnels du Conseil du patronat du Québec dans le cadre de l'étude du projet de loi n° 14

Mars 2013

En plus des commentaires déjà déposés à la Commission de la culture et de l'éducation sur le projet de loi n° 14 (le projet de loi), le Conseil du patronat présente les observations qui suivent aux membres de la Commission.

L'actualité des dernières semaines relative à l'application de la *Charte de la langue française* (la Charte) nous amène à nous questionner, au-delà des mesures proposées par le projet de loi n° 14, sur les dispositions déjà présentes à la Charte qui, cependant, ne sont pas visées par le projet de loi.

En effet, il nous apparaît qu'avant de proposer l'élargissement de l'application de la Charte, il serait pertinent de se questionner sur son contenu et son application actuels.

Les événements survenus dans l'industrie de la restauration et diffusés ces dernières semaines ont présenté des situations d'application de la Charte aux conséquences, à notre avis, absurdes et non reliées à l'objectif de la loi. Certains observateurs ont été d'opinion qu'il pouvait s'agir de cas d'excès de zèle de la part d'inspecteurs de l'Office québécois de la langue française (l'Office).

La lecture de la Charte nous permet de constater toutefois que cette dernière est précise à son article 51 : les menus et les cartes des vins doivent expressément être rédigés en français et aucune version dans une autre langue ne doit l'emporter sur celle qui est rédigée en français. Conséquemment, peut-on vraiment reprocher aux inspecteurs de l'Office de simplement appliquer cette disposition lorsqu'une plainte est formulée¹?

À notre avis, pour éviter l'application absurde de la Charte, une révision de ses dispositions actuelles s'impose.

Dans ce contexte, nous formulons les commentaires qui suivent au regard de certains enjeux soulevés par la Charte et sa réglementation actuelle.

1. Une exception relative à la « spécialité étrangère », inspirée des exceptions déjà existantes en ce qui a trait aux produits culturels et éducatifs, devrait s'appliquer expressément aux restaurants et aux autres organisations offrant des expériences culinaires, culturelles ou artistiques de spécialités étrangères, leur permettant l'utilisation d'une langue autre que le français dans l'affichage, l'étiquetage et la publicité, sans nécessité de prépondérance du français à l'égard de termes provenant de la ou des cultures à la base de l'expérience offerte à leur clientèle. Il va sans dire

¹ Une copie du menu du restaurant italien montréalais Buonanotte est d'ailleurs jointe aux présents commentaires. Le lecteur pourra constater que plusieurs termes en italien y sont présentés de façon prédominante sur leurs versions françaises.

que cette exception ne devrait pas empêcher la clientèle d'être servie en français, ni le personnel de travailler en français.

2. L'exception relative à l'étiquetage des produits qui ne sont pas destinés à la vente au Québec devrait entraîner une exception à l'obligation de produire en français du matériel promotionnel, particulièrement un site web lorsqu'il s'adresse uniquement à un marché à l'extérieur du Québec. Actuellement, les dispositions de la Charte en lien avec le matériel promotionnel s'appliquent, peu importe le support. Les entreprises québécoises qui exploitent un site web promotionnel ont donc l'obligation d'en produire une version française en tout temps.
3. Il existe aussi une certaine incongruité entre les dispositions portant sur l'étiquetage et celles relatives à la distribution de produits. En effet, lorsque, par exemple, un logiciel n'est pas disponible en français, il n'existe aucune obligation de le traduire. Par contre, les dispositions qui traitent de l'étiquetage ne prévoient pas d'exception pour ce type de produits. Conséquemment, un logiciel disponible uniquement dans une autre langue pourra devoir être emballé avec des indications en français malgré tout!
4. Par ailleurs, en vertu de l'article 89 de la Charte, lorsqu'il n'est pas nécessaire d'utiliser uniquement le français, il est possible d'utiliser le français et une autre langue. Cette disposition peut avoir pour effet d'imposer aux entreprises la production de documents bilingues (par exemple, des factures, des bons de commande ou des contrats) à des clients ayant demandé une version dans une autre langue. Cette disposition nous apparaît de peu d'utilité dans les circonstances. En effet, lorsque la Charte n'exige pas l'utilisation du français, notamment lorsqu'un client demande expressément la documentation dans une autre langue, il ne devrait pas être nécessaire de produire une version bilingue; la version dans cette autre langue devrait suffire.
5. Dans un autre ordre d'idées, dans la mesure où l'affiche principale d'un commerce présente son nom en français ou une particule en français accompagnant sa marque de commerce, faudrait-il aussi l'obliger à changer son inscription sur le totem ou les plans du centre commercial où il se trouve? Sur les paniers qu'il fournit à sa clientèle pour y mettre leurs achats? Sur les sacs d'emballage? Sur les uniformes de son personnel? Actuellement, les dispositions sur l'affichage, combinées à celles sur l'étiquetage, peuvent obliger les entreprises à prendre de telles mesures, souvent coûteuses. Il nous semble plutôt que le caractère raisonnable devrait l'emporter et que la législation et la réglementation devraient en tenir compte.

Nous nous permettons également quelques commentaires sur les exigences de francisation des entreprises.

6. Nous nous questionnons sur la pertinence d'exiger des entreprises détentrices d'un certificat de francisation la production d'un rapport, tous les trois ans, sur l'évolution

du français dans l'entreprise, dès lors que l'Office a déjà le pouvoir, en vertu de l'article 147 de la Charte, de révoquer le certificat si l'entreprise ne respecte pas ses obligations. Une obligation de maintenir les conditions d'obtention du certificat devrait suffire et respecterait les principes de réglementation intelligente.

7. Également, la possibilité de conclure des ententes particulières avec l'Office afin de permettre aux sièges ou aux centres de recherche des entreprises d'utiliser une autre langue que le français comme langue de fonctionnement nous paraît quelque peu désuète. À l'heure actuelle, ce n'est pas le statut juridique d'un établissement qui détermine la nécessité pour le personnel d'utiliser une autre langue que le français, mais bien la nature des activités qui y ont cours. Les articles 144 et 142 (3) de la Charte gagneraient donc à être modifiés afin de remplacer les termes « siège » et « centre de recherche » pour une notion d'« établissement dont la nature des activités exige l'utilisation d'une autre langue que le français comme langue de fonctionnement ».
8. Il y aurait lieu d'encadrer les exigences de l'Office en ce qui touche les programmes de francisation en ajoutant comme paramètre duquel tenir compte, et mentionné à l'article 142 de la Charte, celui de la proportion d'employés ayant accès au contenu linguistique visé. Ce paramètre permettrait d'éviter que l'Office exige des entreprises la traduction en français d'outils qui sont peu ou qui ne sont carrément pas utilisés par la plupart des employés, entre autres, un serveur informatique par opposition à un logiciel d'utilisation courante pour le traitement de texte.
9. Les articles 174 et 175 de la Charte, que le projet de loi modifie d'ailleurs de manière à en préciser essentiellement la substance, soulèvent des questions, selon nous, sur la pertinence des pouvoirs d'exiger la production de divers documents et, comme le mentionne maintenant le projet de loi, celui de saisie. Il nous semble, en effet, que l'attribution de ce pouvoir soit disproportionnée par rapport à l'objectif de la loi. La Charte n'est en effet pas une loi avec un objectif, par exemple, de préservation de la sécurité publique ou d'assurance d'intégrité morale.
10. L'article 165 de la Charte qui prévoit la nomination et la durée du mandat des membres de l'Office demeure muet sur la provenance de ces membres. Comme nous le constatons, l'application de la Charte entraîne plusieurs impacts sur les employeurs, et ces derniers devraient pouvoir participer aux grandes orientations de l'Office. Selon le Conseil du patronat, afin que les préoccupations des employeurs y soient discutées de manière constructive, il serait pertinent de revoir la gouvernance de l'Office pour que des membres représentant les associations patronales y soient présents pour contribuer efficacement aux discussions à l'égard des orientations, des guides de pratique, etc.

Nous espérons que ces commentaires pourront éclairer la Commission dans le cadre de ses travaux afin d'atteindre l'objectif d'une législation favorisant l'utilisation généralisée du français au Québec, tout en préservant et valorisant la prospérité.