

## Valoriser la langue française et prospérer

Commentaires du Conseil du patronat du Québec  
sur le projet de loi n° 14 – *Loi modifiant la  
Charte de la langue française, la Charte des  
droits et libertés de la personne et d'autres  
dispositions législatives*

Février 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.

# Valoriser la langue française et prospérer

## Commentaires du Conseil du patronat du Québec sur le projet de loi n° 14 – *Loi modifiant la Charte de la langue française, la Charte des droits et libertés de la personne et d'autres dispositions législatives*

Février 2013

### Introduction

Le Conseil du patronat du Québec est heureux, à titre de seule confédération patronale du Québec, de transmettre à la Commission de la culture et de l'éducation de l'Assemblée nationale ses commentaires sur le projet de loi n° 14 – *Loi modifiant la Charte de la langue française, la Charte des droits et libertés de la personne et d'autres dispositions législatives*.

Le Conseil du patronat soutient activement les efforts des employeurs québécois visant à faire du français la langue du travail, du commerce et des affaires au sein de leurs organisations. En particulier, il a collaboré étroitement avec l'Office québécois de la langue française tout au cours de l'année 2012 pour faire, au moyen de nombreuses activités, la promotion du français dans le milieu des affaires, et il a présenté récemment un nouveau projet à l'Office afin de poursuivre ses efforts de sensibilisation en 2013-2014 auprès des employeurs du Québec.

Les commentaires qui suivent doivent donc être pris en considération en tenant compte de cette volonté du Conseil de valoriser et d'encourager les entreprises à faire des affaires en français. C'est avec le souci d'assurer l'atteinte de cet objectif dans un environnement législatif et réglementaire propice à la création de richesse que le Conseil du patronat a analysé le projet de loi.

Ainsi, certaines observations relatives au projet de loi s'imposent à l'égard du fardeau administratif qu'il impose aux entreprises, de même qu'à son impact sur les relations du travail et la main-d'œuvre.

### Un fardeau administratif supplémentaire

À l'heure actuelle, le fardeau administratif des entreprises du Québec est déjà considérable. À titre d'exemple, *L'enquête sur le coût de la conformité à la réglementation* de Statistique Canada, en 2010, montre que les entreprises québécoises produisent en moyenne 29 documents pour se conformer à leurs obligations fiscales et réglementaires, contre une moyenne de 25 au Canada et de 23 en Ontario.

Le nombre moyen de documents à produire dépend fortement de la taille de l'entreprise, et du nombre de ses employés. Ainsi, à l'échelle du Canada, une entreprise comptant de 1 à 4 employés doit produire en moyenne 25 documents tandis qu'une entreprise employant entre 20 et 99 salariés doit en produire 72.

Par ailleurs, le rapport du groupe de travail sur la simplification réglementaire et administrative du gouvernement du Québec reconnaît expressément que l'accroissement du fardeau administratif des entreprises peut avoir une incidence défavorable sur l'investissement, l'innovation, la croissance économique et la création d'emplois<sup>1</sup>. Qui plus est, à l'heure actuelle, pratiquement tous les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont mis en place des initiatives visant à réduire le fardeau administratif des entreprises<sup>2</sup>.

L'article 45 du projet de loi assujettissant les entreprises de 25 à 49 employés aux obligations de francisation leur crée un fardeau administratif supplémentaire, ce qui préoccupe grandement le Conseil du patronat.

En effet, en plus d'obliger ces entreprises à vérifier leur mode de fonctionnement, à viser l'objectif de faire du français la langue normale et habituelle du travail et à respecter le droit du consommateur d'être servi en français, ces entreprises devront adopter, le cas échéant, des mesures de francisation précises prévues au projet de loi. Ces mesures pourraient aller jusqu'à s'immiscer dans la confection des horaires de travail et l'utilisation du français sur tout type de support. En outre, l'Office québécois de la langue française pourrait exiger des entreprises de rendre compte du bien-fondé du diagnostic posé sur leur situation linguistique.

Cette réalité s'avère particulièrement difficile pour les petites et les moyennes entreprises comme celles visées par les nouvelles dispositions de la *Charte de la langue française* que prévoit le projet de loi. En effet, les ressources limitées de ces entreprises peinent à suffire pour répondre aux diverses obligations administratives qui leur incombent déjà. Ajouter à ces dernières ne peut que les éloigner de la nécessaire raison d'être de l'entreprise : bien servir ses clients, assurer la subsistance de ses propriétaires et de ses employés, créer de la richesse et contribuer au développement économique du Québec.

Selon le Conseil du patronat, les obligations imposées par le projet de loi n° 14 visent davantage à encadrer les moyens à mettre en œuvre par les employeurs plutôt que les objectifs à atteindre, ce qui est incompatible avec les principes de réglementation intelligente.

Dans le contexte où les données les plus récentes de l'Office québécois de la langue française révèlent que la situation du français au sein des entreprises de moins de 50 employés, loin d'être en péril, s'avère même en meilleure santé que dans les entreprises de plus de

---

<sup>1</sup> Michel AUDET (prés.), *Simplifier et mieux réglementer, rapport du groupe de travail sur la simplification réglementaire et administrative*, Gouvernement du Québec, 2011, p. 4.

<sup>2</sup> *Ibid.*, p. 11.

50 employés<sup>3</sup>, il nous apparaît pour le moins surprenant que le gouvernement juge nécessaire d'accroître par des mesures législatives les obligations déjà imposées aux entreprises de cette taille.

Le Conseil du patronat salue cependant au passage l'inclusion de l'article 151.6 de la *Charte de la langue française*, qui confère au gouvernement le pouvoir réglementaire de moduler les obligations relatives aux programmes de francisation des entreprises de 25 à 49 employés. Il importe toutefois que ce pouvoir soit utilisé à bon escient. Le projet de loi n'encadre effectivement aucunement l'exercice de ce pouvoir réglementaire.

Conséquemment, le Conseil du patronat du Québec estime que la nouvelle section IV de la *Charte de la langue française* intitulée « Entreprises comptant entre 26 et 49 employés » devrait être retirée du projet de loi.

À défaut de le faire, les dispositions relatives à ces entreprises devraient se limiter au contenu des nouveaux articles 151, 151.1 et 151.6 de la *Charte de la langue française* prévus à l'article 45 du projet de loi en précisant, à l'article 151.6, que le pouvoir réglementaire qui y est accordé ne doit en aucun temps s'exercer d'une manière à alourdir indûment le fardeau administratif des entreprises.

Par ailleurs, soulignons le troisième alinéa de l'article 18.1 de la *Charte de la langue française* prévu à l'article 7 du projet de loi, qui tient justement compte du critère du délai ou du fardeau excessif que pourrait représenter la production de documents en français dans le cadre d'une demande de permis. À notre avis, cet esprit devrait guider le projet de loi dans son ensemble. Nous déplorons toutefois qu'en vertu de cette même disposition, ce critère ne puisse être pris en compte que par la plus haute autorité du ministère ou de l'organisme visé ce qui, en soi, ralentit le processus de traitement des demandes.

Mentionnons finalement que le Conseil du patronat se réjouit de lire dans le projet de loi que le comité de francisation de l'entreprise comptant plus de 100 employés peut être remplacé par une autre mesure de consultation.

## **Un impact sur les relations du travail**

Le projet de loi, à son article 18, propose d'inclure à la *Charte de la langue française* une disposition, l'article 48, visant à protéger les salariés contre le harcèlement dont ils pourraient être victimes parce qu'ils ne maîtrisent pas une langue autre que le français, parce qu'ils revendiquent la possibilité de s'exprimer en français ou parce qu'ils exigent le respect d'un droit découlant du chapitre de la *Charte de la langue française* portant sur la langue du travail. Le salarié qui se croit lésé dans ce droit pourrait alors déposer une plainte pour pratique

---

<sup>3</sup> Office québécois de la langue française, *Rapport sur l'évolution de la situation linguistique au Québec*, Gouvernement du Québec, 2012, p. 39.

interdite à la Commission des normes du travail, comme le prévoit la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

Le Conseil du patronat considère que le droit des salariés québécois de travailler en français est indéniable.

Toutefois, des dispositions générales contraignant les employeurs à prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique existent déjà dans la *Loi sur les normes du travail*. Ces dispositions protègent les salariés contre toute forme de conduite vexatoire, répétée et hostile ou non désirée, portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique et ayant pour résultat de créer un milieu de travail néfaste pour le salarié. Les salariés disposent donc d'un recours en vertu de la *Loi sur les normes du travail* s'ils se considèrent victimes de harcèlement psychologique, peu importe le motif. Ce recours est distinct de celui pour pratique interdite mentionné plus haut.

Ces dispositions s'ajoutent aussi au droit fondamental de travailler en français prévu à la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12), selon l'article 57 du projet de loi.

Avec les modifications législatives proposées, un salarié qui se croit victime de harcèlement pour motif linguistique pourrait donc utiliser le recours de plainte pour pratique interdite prévu à la *Loi sur les normes du travail* en plus du recours pour harcèlement psychologique que cette même loi lui confère.

Au-delà d'un énoncé de principe voulant que le harcèlement pour motif linguistique ne soit pas toléré, il nous apparaît inutile et même périlleux de doubler les recours. Le principe de stabilité et d'efficacité des relations du travail, qui guide le droit du travail, commande plutôt une simplification de ces recours.

Pour ces motifs, le Conseil du patronat recommande que l'article 48 de la *Charte de la langue française*, prévu à l'article 18 du projet de loi, soit retiré.

À défaut de retirer ledit article, il devrait être prévu que le salarié doit choisir entre l'un ou l'autre des recours qui sont à sa disposition au regard du même événement qu'il considère constituer du harcèlement psychologique.

## **Un impact sur la main-d'œuvre**

Le Québec doit relever des défis de taille en matière de main-d'œuvre. Selon l'Institut de la statistique du Québec, alors qu'aujourd'hui il y a 4 personnes en âge de travailler (de 20 à 64 ans) pour une personne de 65 ans et plus, ce ratio sera de 2,5 seulement en 2026.

Le projet de loi propose des modifications législatives ayant des impacts sur la disponibilité, la qualification et la gestion de la main-d'œuvre qui préoccupent le Conseil du patronat.

Premièrement, l'article 46 de la *Charte de la langue française*, prévu à l'article 18 du projet de loi, mentionne que, pour exiger la connaissance d'une autre langue que le français pour un poste, l'employeur doit procéder à une évaluation rigoureuse des besoins linguistiques réels associés à ce poste. Qui plus est, toujours selon cette disposition, l'employeur doit réévaluer ces besoins périodiquement.

De plus, l'article 47 de la *Charte de la langue française* proposé prévoit l'interdiction d'exiger d'une personne à son service la connaissance ou un niveau spécifique de connaissance d'une langue autre que le français. Cette interdiction s'applique également dans l'embauche, la mutation ou la promotion, à moins que cette connaissance soit nécessaire à l'accomplissement de la tâche.

Aussi, l'article 50.2 de la *Charte de la langue française* proposé donne à l'employeur le fardeau de démontrer la justification du niveau de connaissance exigé d'une autre langue.

Ces mesures, en plus d'alourdir considérablement le fardeau administratif des employeurs, comme nous l'avons exposé précédemment, ne tiennent aucunement compte de la réalité actuelle de la gestion des ressources humaines.

En effet, en exigeant de démontrer le niveau de connaissance d'une autre langue en lien avec un poste ou des tâches précises, on empêche les employeurs de recruter leur main-d'œuvre en fonction d'une évolution à long terme des personnes au sein de leur organisation. Or, aujourd'hui, l'évolution rapide du monde des affaires amène les employeurs à chercher à recruter une main-d'œuvre compétente sur laquelle ils pourront compter à long terme, de manière évolutive. Le candidat retenu, au jour de son embauche, n'occupera pas nécessairement un poste pour lequel la connaissance d'une autre langue que le français est nécessaire, mais l'employeur, en raison des compétences du travailleur, pourra souhaiter lui confier un jour des tâches pour lesquelles une telle connaissance est requise.

Au surplus, exiger une évaluation périodique des besoins linguistiques propose une approche basée sur les moyens plutôt que les objectifs, ce qui défavorise la prise en charge par les employeurs et, comme nous l'avons déjà mentionné, fait fi des principes de réglementation intelligente. Pourquoi ne pas réévaluer les besoins linguistiques en cas de changement à la description de tâches de l'employé seulement ou lors de la création d'un nouveau poste?

Conséquemment, le Conseil du patronat recommande que les dispositions de la *Charte de la langue française* relatives à l'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français au travail s'articulent autour d'un critère où une telle connaissance est « raisonnablement utile compte tenu du contexte dans lequel évolue l'employeur » plutôt qu'un critère de « nécessité ».

Aussi, le Conseil du patronat demande que l'exigence d'une évaluation périodique des besoins linguistiques soit retirée du projet de loi. Les employeurs devant se défendre à l'encontre d'une plainte pour une exigence linguistique non justifiée pourront plutôt, au moment opportun, effectuer cette démonstration s'ils le jugent nécessaire à leur défense. Nous estimons que ces

mesures relèvent directement du droit de gérance des entreprises et que ce sont ces dernières qui sont les mieux placées, par opposition aux inspecteurs de l'Office québécois de la langue française, pour juger ces aspects.

Le Conseil du patronat prend acte que le projet de loi, à son article 30, prévoit diverses mesures relatives aux « exigences de maîtrise de la langue officielle pour la sanction des études ».

Le Conseil reconnaît l'importance de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée pouvant travailler en français au Québec. Il souligne et salue au passage que le projet de loi prévoit que cette exigence ne s'applique qu'aux étudiants domiciliés au Québec, afin de ne pas réduire l'attrait des institutions d'enseignement québécoises pour les personnes de l'extérieur du Québec.

### **Considérations juridiques**

Le Conseil du patronat déplore que l'article 177 de la *Charte de la langue française* soit modifié par l'article 50 du projet de loi afin de retirer l'étape préalable de la mise en demeure de se conformer à la loi. Ainsi, le dossier d'une entreprise que l'Office québécois de la langue française considère en défaut sera automatiquement déferé au directeur des poursuites criminelles et pénales afin qu'il intente, s'il y a lieu, les poursuites pénales appropriées.

Alors que nous comprenons que l'Office québécois de la langue française privilégie une approche souple et adaptée à la réalité des entreprises visant à inciter à se conformer à la loi plutôt qu'à punir, et dans un contexte d'engorgement des tribunaux, cette modification nous apparaît pour le moins surprenante.

### **Au-delà de la protection de la langue française**

Ces observations faites, le Conseil du patronat insiste sur une préoccupation importante se juxtaposant à celle de la protection de la langue française au Québec : l'importance de la maîtrise concurrente de la langue anglaise. Le contexte mondial fait aujourd'hui plus que jamais de l'anglais une langue de communication commune, bien au-delà des frontières limitrophes du Québec. Les jeunes Québécois qui ne maîtrisent pas l'usage de cette langue seront demain défavorisés face aux citoyens du reste du monde. Il est donc primordial que la protection de la langue française ne constitue pas une barrière à l'apprentissage et à la maîtrise de la langue anglaise, mais qu'elle s'arrime plutôt à l'objectif de permettre au Québec de prendre une place entière dans le monde, en favorisant le bilinguisme de sa population. Ce faisant, c'est dans un Québec français, mais capable d'interagir sans restriction avec le reste du monde, que nous évoluerons.

## Conclusion

Les quelques changements au projet de loi demandés par le Conseil du patronat visent à favoriser l'utilisation du français chez les employeurs tout en leur laissant la latitude nécessaire à la prise en charge des moyens pour atteindre cet objectif.

Ainsi, le cadre législatif et réglementaire aurait l'avantage de devenir un outil efficace de promotion et d'utilisation de la langue française, sans pour autant constituer une barrière à l'investissement, au maintien et à la création d'emplois ainsi qu'à la création de richesse.

Par ailleurs, en modifiant le projet de loi de manière à permettre aux employeurs de sélectionner leurs candidats sur la base d'une vision à long terme en matière d'exigences linguistiques, on créerait un climat favorable au recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée à long terme.

Le Conseil du patronat du Québec réitère donc, par ses commentaires, son engagement à promouvoir l'utilisation du français dans les entreprises tout en favorisant la prospérité du Québec.