

Le gouvernement du Québec propose de resserrer la loi 101

INCIDENCES EN DROIT DU TRAVAIL



ALEXANDRE FALLON



SVEN POYSA



JULIEN RANGER

23 septembre 2021

OSLER

Introduction

- **13 mai 2021** : présentation du projet de *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français* (la Loi).
- Modifications importantes à la *Charte de la langue française*.
- Nouvelles exigences et nouveaux risques pour les entreprises exerçant des activités au Québec.

1. Offres d'emploi, de mutation ou de promotion

- **À l'heure actuelle** : toutes les offres d'emploi associées à des postes au Québec doivent être publiées en français.
 - Les formulaires de candidature relatifs à ces postes doivent également être disponibles en français.
 - Toutefois, les employeurs jouissent d'une grande latitude sur la façon dont ils le font.
- **Proposition de modification** : lors de la publication d'une offre d'emploi en anglais, cette offre devrait être simultanément publiée en français « par des moyens de transmission de même nature et atteignant un public cible de taille comparable, toutes proportions gardées. »

1. Offres d'emploi, de mutation ou de promotion (suite)

- Il conviendra d'envisager d'assurer la publication simultanée des versions française et anglaise des affichages sur des supports comparables.
- Il conviendra de réfléchir à la façon de documenter la conformité à cette nouvelle exigence afin d'éviter toute responsabilité potentielle.

2. Contrats de travail

- **À l'heure actuelle** : les contrats de travail doivent être rédigés en français pour tous les employés situés au Québec.
 - Toutefois, un employé peut actuellement demander que son contrat soit rédigé en anglais.
- **Proposition de modification** : si le contrat de travail est un contrat d'adhésion ou s'il contient ou fait référence à des clauses types, une version française du contrat et/ou des clauses types devrait être présentée à l'employé **avant que celui-ci puisse demander que le contrat de travail soit rédigé en anglais**.
 - Une attention particulière devra être accordée à l'exactitude des traductions — l'employé sera en droit d'invoquer l'une ou l'autre version en cas de divergence.

2. Contrats de travail (suite)

- Les employés actuels qui ont des contrats en anglais auraient le droit d'exiger que des versions françaises leur soient fournies au cours de la première année suivant l'entrée en vigueur de la Loi.

3. Communications écrites avec les employés du Québec

- **À l'heure actuelle** : les communications écrites destinées aux employés doivent être rédigées en français.
 - En réalité, seules les communications relatives aux conditions d'emploi sont couvertes.
- **Proposition de modification** : les employeurs doivent « respecter le droit du travailleur d'exercer ses activités en français », *particulièrement* par l'utilisation du français dans les communications écrites.
 - La portée de cette exigence n'est pas définie.

3. Communications écrites avec les employés du Québec (suite)

- Nous présumons que l'« utilisation du français dans les communications écrites » englobe toutes les communications « officielles » émanant de l'« employeur » (par exemple, les notes de service, les avis, les évaluations de rendement, les avis d'amélioration, les lettres d'augmentation de salaire/de prime).
- Les documents relatifs aux conditions d'emploi (par exemple, les politiques, les modalités des avantages sociaux) devront continuer à être présentés en français.
- **Les documents de formation** qui, à l'heure actuelle, n'ont pas à être rédigés en français (du moins pour les employeurs ayant moins de 50 employés au Québec) devront être mis à la disposition des employés du Québec en français.

3. Communications écrites avec les employés du Québec (suite)

- Les documents relatifs aux avantages sociaux (par exemple, les textes relatifs aux caisses de retraite, les politiques et les manuels d'avantages sociaux) devront continuer à être présentés en français.
- Les employés du Québec auront le droit de recevoir les contrats d'assurance collective et les attestations d'assurance en français.
- Les documents existants qui ne sont pas en français **devront être offerts en français un an après l'entrée en vigueur de la Loi.**

4. Pratiques interdites à l'égard des employés francophones

- **À l'heure actuelle :** Il est interdit aux employeurs de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer des francophones unilingues sur cette base.
 - Il est également interdit de sanctionner un employé qui a exigé le respect de la Charte.
- **Proposition de modification :** l'interdiction serait étendue à toute forme de représailles ou de sanctions à l'égard des francophones unilingues dans les situations suivantes :
 1. Dissuader les employés d'exercer leurs droits en vertu de la Charte ;
 2. Un employé n'ayant pas une connaissance suffisante d'une autre langue que le français, lorsque l'accomplissement de la tâche ne le nécessite pas;
 3. Participer aux réunions du comité de francisation ;

4. Pratiques interdites à l'égard des employés francophones (suite)

4. Tenter d'influencer l'appui ou non d'un programme de francisation ;
5. Communiquer avec l'Office québécois de la langue française (OQLF) au sujet d'une violation présumée de la Charte, ou collaborer à une enquête de l'OQLF ;
6. Exiger d'un employé qu'il acquière la connaissance d'une langue autre que le français pour rester en poste ou y accéder, à moins qu'il puisse être démontré que l'accomplissement de la tâche nécessite une telle connaissance et que tous les moyens raisonnables ont été pris pour éviter d'imposer une telle exigence.

4. Pratiques interdites à l'égard des employés francophones (suite)

- La Loi obligerait les employeurs à prendre des mesures pour prévenir la discrimination ou le harcèlement à l'égard de :
 - Les employés qui sont des francophones unilingues ;
 - Les employés qui revendiquent le droit de s'exprimer en français ; ou
 - Les employés qui exigent le respect de leurs droits en vertu de la Charte.

5. Sévérité accrue en ce qui concerne l'exigence de la connaissance de l'anglais comme condition d'emploi

- **À l'heure actuelle** : la connaissance de l'anglais ne peut être une condition d'emploi que si elle est nécessaire du point de vue opérationnel.
- **Proposition de modification** : avant de faire de la connaissance de l'anglais une condition d'emploi, l'employeur serait tenu de démontrer que :
 1. Une évaluation des besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir a été effectuée ;
 2. D'autres membres du personnel qui sont déjà tenus d'avoir une bonne connaissance de l'anglais ne seraient pas en mesure d'effectuer les tâches liées au poste qui exigent la connaissance de l'anglais ; et
 3. Les tâches dont l'accomplissement nécessite une bonne connaissance de l'anglais ont été regroupées le plus possible dans certains postes de manière à limiter le plus possible le nombre de postes exigeant cette connaissance.

6. Droit privé d'action et recours

- **À l'heure actuelle** : une plainte auprès de l'OQLF est le seul recours des individus, à l'exception du droit des employés de saisir le Tribunal administratif du travail à l'égard d'une décision d'embauche, de promotion ou de congédiement qui serait motivée par une connaissance insuffisante d'une langue autre que le français.
- **Proposition de modification** :
 1. Des particuliers pourraient demander une **injonction** à l'égard d'un employeur qui ne respecterait pas leur droit de travailler en français ;
 2. Tout document non conforme à la Charte pourrait être réputé **non exécutoire** par l'employeur, mais pourrait en même temps être opposé à l'employeur ;
 3. Les contrats standard anglais pour lesquels une version française ne serait pas présentée seraient réputés « **incompréhensibles** » et de ce fait, nuls.

6. Droit privé d'action et recours (suite)

- L'application des dispositions de la Charte régissant les relations de travail serait confiée exclusivement à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).
 - Les employés auraient le droit de déposer des plaintes auprès de la CNESST pour des manquements à la Charte.
 - Ces plaintes pourraient donner lieu à une procédure devant le Tribunal administratif du travail, où le salarié pourrait avoir droit à une représentation gratuite par un avocat de la CNESST.
 - Si la plainte allègue une discrimination, la CNESST aurait le droit de la transmettre à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (tribunal des droits de la personne).

6. Droit privé d'action et recours (suite)

- La loi créerait un nouveau droit en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec de « vivre en français dans la mesure prévue par la Charte de la langue française ».
 - Les individus auraient également un droit d'action devant les tribunaux en ce qui concerne les manquements à la Charte, qui comprendrait le droit de réclamer des **dommages-intérêts punitifs** dans les cas d'« ingérence illégale et intentionnelle ».
 - Ces dommages-intérêts punitifs **pourraient être accordés en l'absence de préjudice indemnisable**.

7. Préparation de l'employeur et stratégie de mitigation des risques

- Analyse des lacunes : repérer les domaines où les pratiques existantes ne sont pas conformes aux nouvelles exigences.
 - Documents écrits: contrats, politiques, applications, etc.
 - Pratiques: évaluation des besoins linguistiques réels ; concentration de la maîtrise de l'anglais dans certains postes, autant que possible.
- Préparer les documents traduits dans des formats conviviaux :
 - Lettres d'offres/contrats de travail: envisagez de préparer des modèles bilingues de contrats ou de clauses types.
- Explorer les opportunités : mise à jour des contrats, politiques ou autres documents

Le présent document est la propriété exclusive d'Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Osler). Il est interdit de partager, de distribuer ou de reproduire son contenu, y compris le texte, les tableaux, les diagrammes et les autres représentations visuelles, sous quelque forme que ce soit, notamment électronique, sans le consentement écrit préalable d'Osler.

Nous souhaitons vous confirmer que nos discussions relativement à cette question ne seront pas protégées par le secret professionnel tant que vous n'aurez pas retenu officiellement nos services, et nous ne nous attendons pas à ce que vous nous communiquiez des renseignements confidentiels.

Osler, Hoskin & Harcourt LLP

Toronto Montréal Calgary Ottawa Vancouver New York | osler.com

OSLER