



**Fédération des chambres
de commerce du Québec**

**Mémoire portant sur le projet de loi n° 96, Loi sur
la langue officielle et commune du Québec, le
français**

*Mémoire présenté à la Commission de la culture et de
l'éducation*

5 octobre 2021



Table des matières

Présentation de la FCCQ	1
Sommaire exécutif.....	1
1. Appui aux objectifs du projet de loi n° 96 pour raffermir la présence du français au Québec ...	3
2. Répondre à des préoccupations en matière de ressources humaines et de relations de travail	4
3. Pouvoirs de l'OQLF et de Francisation Québec.....	7
3.1. Les comités de francisation.....	7
3.2. Services d'apprentissage du français et certificat de francisation.....	8
4. L'obligation de communiquer en français : un risque pour des entreprises	9
4.1. Des exceptions nécessaires pour certaines communications.....	9
4.2. La question des contrats des dérivés de gré à gré et des clauses types dans les relations d'affaires étrangères des entreprises québécoises	10
4.3. Un risque de nullité de contrat.....	13
Conclusion	14
Liste des recommandations.....	15

Présentation de la FCCQ

La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) a pour mission d'appuyer le développement des entreprises de l'ensemble des secteurs économiques du Québec et des régions. Grâce à son vaste réseau de plus de 130 chambres de commerce et de 1 100 entreprises établies au Québec, la FCCQ représente plus de 50 000 entreprises exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois. Plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises au Québec, nous défendons les intérêts de nos membres au chapitre des politiques publiques, favorisant ainsi un environnement d'affaires innovant et concurrentiel.

Sommaire exécutif

Depuis le lancement en 1969 de la Commission d'enquête sur la situation de la langue française et sur les droits linguistiques au Québec (Commission Gendron), le renforcement de l'usage du français dans les lieux de travail a été repris par les différents gouvernements. Certaines adoptions de loi, dont celle de la Charte de la langue française (Loi 101) en 1977, ont permis le développement du capital inaliénable francophone au Québec tout en affirmant notre identité linguistique en Amérique du Nord. Quarante-quatre ans plus tard, le projet de loi n° 96, *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, a pour objectif de moderniser notre Charte de la langue française.

Aujourd'hui, nous pouvons affirmer que le renforcement du fait français est effectivement une responsabilité sociétale qui se doit d'être protégée. Par ailleurs, la première partie de ce mémoire démontre que la FCCQ et le réseau des chambres de commerce du Québec contribuent depuis plusieurs années à la promotion du français dans les pratiques d'affaires au Québec et encouragent le développement des relations commerciales entre les différentes communautés francophones canadiennes. Les chambres de commerce collaborent avec l'Office québécois de la langue française (OQLF) à de nombreuses initiatives importantes afin de promouvoir le français à travers le Québec.

Ainsi, depuis la présentation de la loi n° 96, la FCCQ a consulté ses membres afin de connaître leurs premières impressions sur les modifications proposées. Lors d'un sondage réalisé au printemps dernier, 70 % des entreprises membres de la FCCQ ont indiqué être favorable au projet de loi n° 96. Cependant, certaines inquiétudes ont également été soulevées. 23 % des répondants ont signalé être préoccupé par une hausse du fardeau administratif, alors que 22 % ont indiqué avoir des inquiétudes quant à leurs relations commerciales étrangères.

Bien que la FCCQ et ses membres sont, de manière générale, favorables au projet de loi n° 96, certaines dispositions proposées nécessitent des modifications applicatives afin d'en assurer le bon fonctionnement dans les opérations courantes des entreprises. Plusieurs sociétés et organisations nous ont exprimé leurs préoccupations qui seront présentées dans ce mémoire.

La deuxième partie de ce mémoire révèle différentes inquiétudes liées aux processus des ressources humaines et des relations de travail. Le projet de loi n° 96 s'inspire des divers mécanismes de protection des travailleurs présents dans la Loi sur les normes du travail et le Code du travail. Cependant, plutôt que de faire référence à ces lois, le législateur a préféré instituer ces

mécanismes au sein de la Charte de la langue française. Cela apporte certaines incongruités et pourrait engendrer des difficultés lors de leurs mises en application. Les articles 35 et 36 du projet de loi n° 96 prévoient des conditions considérées raisonnables, afin de limiter l'exigence de la connaissance d'une langue autre que le français auprès des employés actuels et futurs. Ces conditions mériteraient d'être précisées afin de permettre aux employeurs de s'assurer de respecter l'esprit de la loi. Ce projet de loi vient également mettre en place des processus de résolutions de conflits similaires à ce qui existe en droit du travail et qui amène parfois un embourbement des tribunaux administratifs, ce qui rend plus difficile l'accès à la justice. La FCCQ profite de l'occasion pour proposer quelques recommandations afin d'accélérer le traitement des litiges, qui sont manifestement non fondés en fait et en droit. Nous recommandons également de faire référence directement aux processus prévus au Code du travail quant au règlement des conflits en milieu syndiqués.

Le présent mémoire explore dans la troisième partie, certaines problématiques en lien avec les nouveaux pouvoirs de l'OQLF ainsi que la mise en place de comité de francisation et l'émission de certificat de francisation. La FCCQ propose notamment de clarifier la responsabilité finale de l'employeur quant aux démarches de francisation ainsi qu'aux comités de francisation. Nous mettons également en lumière l'absence de processus de contestation pour les employeurs à qui l'on a refusé ou retiré un certificat de francisation. Il ne va pas sans dire que cette absence pourrait entraîner des répercussions extrêmement importantes. Le mémoire émet également certaines préoccupations quant au contenu des services de francisation qui seront imposés à certains employeurs. Nous proposons différentes recommandations afin d'assurer que ces démarches ne viennent pas nuire outre mesure aux contraintes opérationnelles des entreprises.

La quatrième partie de ce mémoire se penche sur divers changements en regard à certaines populations vulnérables qui ont besoin d'avoir accès à des services de l'Administration dans d'autres langues que le français. Dans cette partie, il est aussi question des contrats des dérivés de gré à gré et des clauses types dans les relations d'affaires étrangères des entreprises québécoises. La FCCQ recommande que les modifications apportées par l'article 44 du projet de loi n° 96 ne s'appliquent pas à un contrat de dérivées de gré à gré dans lequel les stipulations essentielles ont été négociées par les parties. Pour terminer, la question du risque de nullité de contrat est également présentée. Cette dernière particularité soulève plusieurs inquiétudes tant pour les organismes gouvernementaux que pour les entreprises.



1. Appui aux objectifs du projet de loi n° 96 pour raffermir la présence du français au Québec

La FCCQ appuie les objectifs du projet de loi n° 96, *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, visant à raffermir la présence du français au Québec, notamment dans nos milieux de travail.

Pour la FCCQ, le français à titre de langue officielle, représente une richesse pour le Québec. Elle est ni plus ni moins notre trait distinctif en Amérique du Nord et à l'échelle internationale. En effet, notre langue officielle nous a permis de nous démarquer des autres marchés nord-américains, notamment par notre industrie culturelle florissante et notre industrie touristique. Le français, comme langue des affaires, nous permet quotidiennement de développer des échanges commerciaux importants avec la francophonie hors Québec, au Canada et dans le monde entier.

Rappelons que la FCCQ et le réseau des chambres de commerce du Québec sont des collaborateurs de longue date de l'OQLF afin de faire la promotion de l'usage du français en milieu de travail. La FCCQ soutient de nombreuses initiatives locales visant à appuyer les entreprises, non seulement dans l'usage du français, mais également dans le rehaussement de la qualité du français utilisé dans les lieux de travail, et ce, dans l'ensemble des régions du Québec. Le concours Les Mercuriades, présenté par la FCCQ, décerne également un prix Mercure pour l'excellence en français en entreprise.

Nous appuyons notamment l'intention du projet de loi visant à assujettir les entreprises de 25 employés et plus aux obligations de certification prévue à la Charte de la langue française. Cependant, il sera nécessaire de supporter convenablement les petites entreprises nouvellement assujetties. Il est important que les démarches de certification, dont la création d'un comité de francisation, ne deviennent pas un fardeau bureaucratique pour ces compagnies. Nous nous assurerons que ces obligations s'accordent avec les principes d'allégement réglementaire et que les entreprises soient appuyées dans ces nouvelles démarches de mise en application du français dans les lieux de travail.

Nous profitons de cette mobilisation historique en faveur de la valorisation de notre langue afin de mettre en lumière l'immense défi devant nous pour rehausser les compétences en alphabétisation de notre main-d'œuvre. Selon un rapport de la Fondation pour l'alphabétisation, 46,7 % des adultes sont considérés analphabètes fonctionnels et n'ont pas les compétences linguistiques nécessaires en littératie afin de pouvoir s'adapter aux changements rapides du marché du travail. La FCCQ souligne l'apport des services de francisation pour les entreprises ayant au moins 5 employés. Cependant, il sera aussi important d'offrir un appui aux travailleurs qui sont analphabètes dans ces offres de services.

Si nous voulons reconnaître convenablement l'importance du français, il nous faut reconnaître que le véritable défi n'est pas uniquement en francisation, mais également en alphabétisation. La maîtrise du français et de ses subtilités est l'un des principaux leviers afin d'augmenter la productivité québécoise. Notre fait français est donc une opportunité économique pour le Québec qu'il faut chérir et encourager.



Depuis sa fondation, la FCCQ s'emploie à promouvoir la liberté d'entreprendre et à défendre les intérêts de ses membres au chapitre des politiques publiques afin de favoriser un environnement d'affaires innovant et concurrentiel qui contribuera à la richesse collective du Québec. À ces fins, la FCCQ se fait un devoir de participer aux débats publics et de formuler des recommandations sur les enjeux politiques, économiques et sociaux.

Depuis de nombreuses années, la FCCQ contribue à la valorisation du français comme langue commune au travail et dans les pratiques d'affaires. À titre d'organisme patronal, nous avons soutenu les efforts du gouvernement afin de favoriser le fait français au Québec. Notre appui pour sa promotion se retrouve également dans nos offres de services aux membres et entreprises. Depuis peu, la FCCQ offre un nouveau programme de développement des compétences en français auprès de ses membres, en partenariat avec l'OQLF, afin d'assister les sociétés œuvrant au Québec en adaptant leurs pratiques commerciales à notre langue officielle.

Les entreprises membres de la FCCQ ainsi que le réseau de chambres de commerce locales représentent des acteurs importants qui contribuent à l'essor de notre nation. Leurs vitalités économiques rayonnent dans les relations d'affaires établies au Canada et à l'international. Leurs participations au développement des marchés étrangers sont par ailleurs nécessaires pour la vitalité économique du Québec. En tant qu'employeurs, ces compagnies valorisent la langue française dans leurs pratiques commerciales lorsque cela est possible. Cependant, le projet de loi n° 96 soulève également certaines préoccupations quant à son élargissement dans les sphères d'affaires privées et publiques du Québec.

2. Répondre à des préoccupations en matière de ressources humaines et de relations de travail

La volonté de renforcer l'usage du français est un objectif louable et nécessaire, mais nous devons également garder à l'esprit les nouvelles obligations que cela représentera pour nos entrepreneurs. Par exemple, les dispositions présentées à l'intérieur du document législatif introduisent certaines modifications substantielles quant aux différents processus des ressources humaines. On retrouve principalement ces modifications aux articles 35 et 36 du projet de loi n° 96 qui instaure des restrictions quant à l'exigence de la connaissance d'une langue autre que le français dans les lieux de travail.

Ces modifications viennent raffermir les conditions afin qu'un employeur puisse exiger qu'un travailleur connaisse une langue autre que le français, afin qu'il puisse rester en poste ou y accéder, notamment par le recrutement, l'embauche, la mutation ou la promotion. De plus, l'employeur devra prendre tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer la connaissance d'une langue autre que le français dans ses pratiques commerciales ainsi qu'administratives.

Ces moyens raisonnables, qui devront être respectés par l'employeur, sont définis à l'article 36 du projet de loi :

Article 36. 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, 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.

Nous sommes évidemment d'accord sur le fond. Non seulement afin de protéger le français, mais également parce que la simple logique d'affaires incite à restreindre les exigences de compétence linguistique qui ne serait pas absolument nécessaire. Particulièrement en période de pénurie de main-d'œuvre, exiger qu'un candidat connaisse une langue autre que le français alors que cela n'est pas nécessaire prive l'entreprise d'un grand bassin de candidats inutilement.

Ce qui nous inquiète toutefois, c'est le fardeau administratif entourant la démonstration du respect des critères, considérés comme raisonnables, prévus à l'article 36. Comment un employeur démontrera-t-il avoir analysé les besoins linguistiques réels? Est-ce que des outils seront disponibles afin d'appuyer les PME à bien documenter leurs processus d'embauches et de mobilité interne? Est-ce que l'employeur pourra prévoir un plan de contingence demandant que plus d'un employé maîtrise cette deuxième langue en cas de maladie, vacances, départ ou surplus de travail?

Les compétences des autres travailleurs sont vouées à changer et ne sont pas fixes dans le temps. Nous pouvons imaginer qu'un employé pourrait voir une mutation interne retardée puisqu'il représenterait l'employé minimum requis maîtrisant suffisamment une deuxième langue.

Comment démontrera-t-il qu'il a restreint au maximum le nombre de postes exigeant une deuxième langue? Est-ce qu'une entreprise de services devra calculer la proportion de ses clients ne maîtrisant pas le français? Plus que l'exigence, c'est l'incertitude de comment y répondre qui inquiète les employeurs du Québec. Dans une situation où il n'y a pas de règles absolues, un employeur peut se croire en droit, mais craindre de ne pas l'être, l'obligeant à « lavez plus blanc que blanc », à la limite en nuisant à ses opérations et à la bonne poursuite de son entreprise. Les employeurs ne pourront attendre que des jugements viennent interpréter la volonté du législateur. Celle-ci devrait être la plus claire possible et devrait être communiquée efficacement aux employeurs.

La reddition des besoins linguistiques réels associés à certaines tâches, ou encore à certains emplois devrait alourdir le processus administratif des ressources humaines et pourrait nuire à la fluidité nécessaire pour répondre aux besoins linguistiques. Ceux-ci peuvent évoluer rapidement pour certaines entreprises en raison des nombreux changements qui impactent notre marché de l'emploi.

Recommandation n° 1

La FCCQ recommande au gouvernement d'élaborer un guide ou un règlement clarifiant les moyens explicite afin de permettre le respect de ces obligations et qu'il reconnaisse la réalité continuellement changeante d'une entreprise.

L'article 37 du projet de loi vient baliser les moyens de contestations en privilégiant notamment le processus de médiation, ce que nous saluons. Les processus sont très similaires à ce qui existe dans les autres situations couvertes par la Loi sur les normes du travail. Cependant, certaines lacunes de ces processus mériteraient d'être corrigées afin de rendre une justice plus équitable et plus efficace.

Le futur article 47.3 prévoit la défense des travailleurs non syndiqués par la CNESST. Notre analyse historique de ce processus nous amène à proposer que le projet de loi précise explicitement que la CNESST peut refuser de représenter un travailleur dont la cause ne semble pas fondée en fait et en droits. Même si le refus potentiel est implicite par l'usage du « peut », ce pouvoir est utilisé que de façon exceptionnelle et embourbe parfois le Tribunal administratif du travail (TAT) à entendre une cause dont l'issue ne fait pas de doutes.

De plus, la défense d'une cause, même farfelue, par la CNESST peut forcer un employeur à trouver une entente parfois coûteuse avec un employé qui est pourtant manifestement dans le tort, puisqu'il sait qu'il devra autrement défrayer des sommes très conséquentes en procureurs afin d'amener le dossier devant le TAT. Si une cause manifestement déraisonnable se rend au TAT, ce dernier devrait pouvoir rejeter une cause sur dossier, à l'instar des autres tribunaux administratifs canadiens.

Recommandation n° 2

Préciser explicitement au futur article 47,3 institué par l'article 37 du projet de loi que la CNESST peut refuser de défendre un travailleur dont la plainte n'a pas l'apparence d'être fondée en fait et en droits.

Recommandation n° 3

Prévoir que le TAT peut rejeter une cause sur dossier lorsqu'une plainte est manifestement non fondée en fait et en droits.

L'article 39 du projet de loi instaure un droit de dépôt d'un grief à un employé. Dans le Code du travail, un employé acquiert ce droit lorsque son syndicat ne respecte pas son devoir de représentation prévu à l'article 47.2 et des recours prévus à l'article 47.5.

Code du travail

Article 47.2. Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

Article 47.5. Toute plainte portée en application de l'article 47.2 doit l'être dans les six mois de la connaissance de l'agissement dont le salarié se plaint.

Si le Tribunal estime que l'association a contrevenu à l'article 47.2, il peut autoriser le salarié à soumettre sa réclamation à un arbitre nommé par le ministre pour décision selon la convention collective comme s'il s'agissait d'un grief. Les articles 100 à 101.10 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires. L'association paie les frais encourus par le salarié.

Le Tribunal peut, en outre, rendre toute autre ordonnance qu'il juge nécessaire dans les circonstances.

Même si ces articles sont compliqués dans leur mise en application, et que les associations d'employeurs et de travailleurs font des revendications communes afin de venir baliser ces articles du Code du travail, le principe vient que le syndicat est l'interlocuteur unique avec qui l'employeur discute de relations de travail. Le syndicat peut refuser de déposer un grief à la suite d'une enquête diligente respectant les critères prévus à 47,2. Les discussions entre l'employeur et les représentants syndicaux permettent très généralement de déjudiciariser des dossiers. Le processus prévu au présent projet de loi fait fi des processus usuels et soulève plusieurs questions. Si l'employé dépose un grief, est-il défendu par son syndicat ? Doit-il engager son propre avocat et en payer les coûts ? Qui nommera l'arbitre ? Si une entente survient entre le syndicat et l'employeur, mais que l'un des salariés n'est pas satisfait de cette dernière, peut-il se dissocier de l'entente ? Le cas échéant, pourquoi un employeur se prêterait-il à une médiation avec un syndicat s'il ne peut assurer un règlement collectif d'un litige ?

Recommandation n° 4

La FCCQ recommande que le projet de loi fasse référence aux processus de règlement de différends prévus au Code du travail, puisque celle-ci est réputée faire partie de toute convention collective.

3. Pouvoirs de l'OQLF et de Francisation Québec

Le projet de loi vient octroyer des pouvoirs très importants à l'OQLF et à Francisation Québec, allant au-delà de ce que d'autres organismes régulateurs font habituellement afin d'assurer le respect d'une loi.

3.1. Les comités de francisation

L'article 77 du projet de loi n° 96 vient obliger la consultation de l'Office lors de la nomination de représentants des travailleurs dans un établissement qui est non syndiqué au sein des comités de francisation. Il est d'usage dans d'autres législations, notamment la Loi sur la santé et sécurité du travail, que ce soient les travailleurs qui nomment leurs représentants selon les mécanismes entendus entre eux. Un inspecteur n'entre en jeu que lors d'une plainte sur le processus. Obliger la consultation systématique vient alourdir un processus qui devrait être simple et flexible en fonction de la réalité de l'organisation.

Recommandation n° 5

La FCCQ recommande d'enlever l'obligation de consulter l'OQLF lors de la nomination de représentants des travailleurs au sein des comités de francisation, comme prévu à l'article 77 du projet de loi n° 96.

L'article 80 du projet de loi vient fixer cinq responsabilités aux comités de francisation. Les lois instituant des comités paritaires octroient généralement des pouvoirs de recommandation à ces comités. En octroyant des responsabilités directement aux comités, on vient rendre également imputables les membres travailleurs, ce qui pourrait décourager certains d'entre eux à participer à ces instances. En octroyant un rôle-conseil aux comités, on vient également donner le pouvoir à l'employeur de trancher les litiges au sein des comités. Il devient ainsi l'ultime et unique responsable et c'est ce qui est désiré. Les membres travailleurs qui ne sont pas satisfaits du résultat final ou du déroulement des travaux peuvent de toute façon se plaindre à l'OQLF.

Ainsi, prévoir que le comité réalise l'analyse de la situation linguistique, élabore le programme de francisation, veille à l'utilisation généralisée du français et signe le programme de francisation vient diluer la responsabilité de l'employeur, ce qui peut amener des situations problématiques et des conflits qui s'éternisent. Qu'arrive-t-il si tous les membres d'un comité sauf un représentant travailleur signent le programme de francisation ? Ce dernier n'est pas valide ? L'employeur peut-il alors être tenu responsable ?

Recommandation n° 6

La FCCQ recommande que l'article 80 du projet n° 96 soit modifié afin de reconnaître le rôle consultatif du comité de francisation et vienne ainsi confirmer la responsabilité finale de l'employeur.

3.2. Services d'apprentissage du français et certificat de francisation

L'article 89 du projet de loi prévoit que l'OQLF désignera annuellement certaines entreprises qui seront « invitées » à mettre en place des services d'apprentissages de français fournis par Francisation Québec. Nous sommes d'accord que les employeurs ont un rôle à jouer dans le développement des compétences linguistiques de leurs travailleurs. Cependant, de notre point de vue, le projet de loi prévoit actuellement un chèque en blanc à Francisation Québec et ne mentionne pas la responsabilité financière pour les entreprises invitées à prendre part aux services d'apprentissage. Qu'est-ce qui sera imposé aux employeurs ? Devront-ils libérer les travailleurs sur les heures de travail au moment choisi par Francisation Québec ? Devront-ils payer les travailleurs pendant leur formation ? Doivent-ils fournir des locaux ? Le projet de loi est silencieux quant à la teneur des obligations des employeurs et ne prévoit pas d'habilitation réglementaire. Nous nous questionnons quant à la possibilité qu'un employeur propose des accommodements en fonction de ses impératifs opérationnels et de main-d'œuvre. Une telle obligation qui manque de balises incite à une mise en application inégale et à des litiges inutiles.

De plus, le projet de loi ne prévoit aucun processus de contestation pour un employeur qui se voit refuser ou retirer un certificat de francisation. Une telle situation pourrait avoir des répercussions importantes pour certaines entreprises, notamment l'impossibilité d'obtenir des subventions ou des contrats gouvernementaux. Ainsi, l'absence de recours légaux nous apparaît manquer au projet de loi.

Recommandation n° 7

La FCCQ recommande que le projet de loi définisse les obligations spécifiques des employeurs et qu'il soit prévu que Francisation Québec ait l'obligation de mettre en place des formations aux moments et par les moyens les moins conflictuels avec les impératifs opérationnels de l'entreprise.

Recommandation n° 8

La FCCQ recommande de prévoir un processus de contestation du refus ou du retrait d'un certificat de francisation à une entreprise.

4. L'obligation de communiquer en français : un risque pour des entreprises

Le projet de loi n° 96 modifie et renforce certaines dispositions qui sont relatives à l'utilisation du français dans les pratiques commerciales des entreprises. À l'intérieur de ce document législatif, il est mentionné que « l'usage du français à titre de langue du commerce et des affaires, particulièrement pour l'affichage et la rédaction de certains documents, tel que les contrats relatifs à certaines ventes immobilières » sera plus vigoureux.¹

4.1. Des exceptions nécessaires pour certaines communications

Dans un premier temps, le projet de loi n° 96 présente de nombreuses modifications afin de réaffirmer que le français est la langue commune de la nation québécoise. À plusieurs égards, ce renforcement de l'utilisation de la langue française ne pourra se réaliser sans l'exemplarité de l'État (Administration) dans ses pratiques nationales et étrangères.

Certaines de ces exceptions se retrouvent à la suite de l'article 22.1 de la Charte de la langue française qui ont été insérés par l'article 15 du projet de loi n° 96. À titre d'exemple de dérogations, l'article 22.3 stipule que :

¹ Assemblée nationale du Québec, Projet de loi n° 96, Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français, dans les notes explicatives.

Article 22.3. Un organisme de l'Administration peut déroger au paragraphe 1° de l'article 13.2 en utilisant, en plus du français, une autre langue lorsqu'il écrit, dans les cas suivants :

1° lorsque la santé, la sécurité publique ou les principes de justices naturelles l'exigent ;

2° pour l'accomplissement de l'une des fins suivantes :

- a) fournir des services en anglais à la personne déclarée admissible à recevoir l'enseignement en anglais en vertu des dispositions de la section I du chapitre VIII, autres que les articles 84.1 et 85 ;
- b) fournir des services aux organismes visés à l'article 95 ou aux autochtones ;
- c) fournir des services pour l'accueil au sein de la société québécoise des personnes immigrantes durant les six premiers mois de leur arrivée au Québec ;
- d) fournir des services et entretenir des relations à l'extérieur du Québec ;
- e) fournir des services touristiques ;
- f) toute autre fin prévue par règlement du ministre.

La référence aux services offerts pour l'accueil des personnes immigrantes qui limitera les communications à six mois dans une langue autre que le français soulève des préoccupations. Le projet de loi vient notamment prévoir à l'article 15 instituant l'article 22.4 qu'« ... un organisme de l'Administration doit mettre en œuvre des mesures qui assureront, à la fin d'une période de six mois, des communications exclusivement en français avec les personnes immigrantes... »

Cet article nous semble problématique, notamment auprès des travailleurs étrangers temporaires et des réfugiés. Une période de six mois nous semble très courte pour que ces personnes aient une maîtrise suffisante du français pour comprendre certaines des communications gouvernementales. Nous pouvons notamment prendre pour exemple la CNEST qui offre du soutien et de la formation aux immigrants temporaires ou récents dans leur langue d'origine. Empêcher l'octroi des formations dans la langue natale des travailleurs immigrants peut occasionner des enjeux de santé et sécurité au travail et les empêcher d'avoir l'information quant à leurs droits en vertu des normes du travail ou même de la présente loi, ce qui serait assez paradoxal. Le délai devrait être minimalement augmenté à deux ans, durée normale de la plupart des permis de travail temporaire et période permettant l'acquisition de compétences suffisantes en français.

Recommandation n° 9

Modifier six mois par 24 mois à l'article 156 instituant l'article 22.4. à la Charte de la langue française.

4.2. La question des contrats des dérivés de gré à gré et des clauses types dans les relations d'affaires étrangères des entreprises québécoises

Dans un deuxième temps, les modifications présentées à l'article 44 du projet de loi n° 96 portant sur l'article 55 de la Charte de la langue française soulèvent des inquiétudes auprès des sociétés privées et publiques. Le cas de figure suivant met en lumière les effets de ces propositions sur les industries financières ainsi que pour les firmes d'assurances.

Actuellement, l'article 55 de la Charte de la langue française se lit comme suit :

Article 55 (de la Charte). Les contrats d'adhésion, les contrats où figurent des clauses types imprimées, ainsi que les documents qui s'y rattachent sont rédigés en français. Ils peuvent être rédigés dans une autre langue si telle est la volonté expresse des parties.

Les modifications proposées par le projet de loi n° 96 stipulent que :

Article 44. Les parties à un tel contrat peuvent être liées seulement par sa version dans une autre langue que le français, après avoir pris connaissance de sa version française, telle est leur volonté expresse. Dès lors, les documents se rattachant au contrat peuvent alors être rédigés exclusivement dans une langue, autre que le français.

Nulle partie ne peut, sans que l'autre n'ait pris connaissance de la version française du contrat visé au premier alinéa et en ait expressément exprimé la volonté :

1. La faire adhérer à un contrat d'adhésion rédigé dans une autre langue que le français ;
2. Conclure avec elle un contrat où figure une clause type qui est rédigée dans une autre langue que le français ;
3. Lui transmettre un document se rattachant à l'un ou l'autre de ces contrats lorsque ce document est rédigé dans une autre langue que le français.

Nulle partie à un contrat visé au premier alinéa ne peut exiger de l'autre quelconque somme que ce soit pour la rédaction de la version française de ce contrat ou des documents qui s'y rattachent.

Le présent article ne s'applique pas à un contrat de travail ou aux documents qui s'y rattachent.

Les impacts de ces modifications touchent les fondations mêmes des pratiques commerciales. À titre d'exemple, les sociétés qui ont recours aux produits dérivés, comme des contrats à terme, également connus comme des contrats des dérivés gré à gré et normalisés, seront pénalisées si les propositions de modifications suggérées par le projet de loi n° 96 sont mises en application.

Dans un contexte de mondialisation, les contrats de dérivés de gré à gré font office d'outils de saine gestion des risques, pour de nombreuses sociétés afin de se prémunir contre les fluctuations de taux de change, taux d'intérêt, coûts des matières premières, prix des marchandises, etc. Les transactions étant entre sociétés, il est essentiel de maintenir une documentation uniforme. Cette documentation est volumineuse et comprend des clauses types qui ont été normalisées en anglais afin d'en assurer la conformité ainsi que l'uniformité dans les nombreux pays qui l'utilisent. L'obligation de devoir présenter, de prime abord, un contrat en français qui inclut des clauses types normalisées traduites de l'anglais vers le français soulève deux problématiques.

Premièrement, il nous apparaît contreproductif pour une société qui entretient des relations d'affaires à l'étranger de devoir présenter un contrat traduit en français dans un premier temps pour que celui-ci soit par la suite abandonné afin de maintenir une version normalisée dans une langue autre que le français. La traduction de ces contrats ainsi que ces clauses types qui ont été normalisées en anglais afin de faciliter les échanges, représente des coûts importants pour les sociétés québécoises et aura pour effet de ralentir leurs relations économiques.

Également, certains membres de la FCCQ ont soulevé une inquiétude quant à la traduction systématique en français de ces contrats ainsi que de ces clauses types. À titre d'exemple, les membres québécois de l'*International Swaps and Derivatives Association* (ISDA) se préoccupent de l'impact double auprès des courtiers hors Québec. Il serait possible que ces courtiers étrangers décident de ne plus transiger avec les entités québécoises afin d'éviter un alourdissement administratif de leurs pratiques commerciales. Ceci aurait également un impact direct et négatif sur le développement du secteur des dérivés, secteur de niche des marchés financiers canadiens fortement implantés au Québec.

À la suite de la mise en application des changements apportés à l'article 55 de la Charte de la langue française, une réduction considérable des liquidités ainsi qu'une diminution de la disponibilité des produits dérivés au Québec pourraient être à prévoir. Cela forcerait les sociétés québécoises à payer plus cher pour ce type de contrat. Les éléments suivants subiront une hausse de coûts : taux de change, taux d'intérêt, coûts des matières premières et prix des marchandises.

De surcroît, les propositions de modifications à l'article 55 de la Charte de la langue française sont contraires à la ligne directrice de l'OQLF ainsi que de la Cour supérieure du Québec. Selon le positionnement de l'OQLF, l'article 55 ne s'applique pas aux contrats des dérivés de gré à gré notamment parce que les modalités de ces contrats ont fait l'objet d'un débat préalable ou d'une négociation entre les parties : « tout contrat faisant l'objet d'un débat préalable ou d'une négociation, soit entre des particuliers, soit entre des représentants d'entreprises, n'est pas assujéti à cet article ».²

Dans l'affaire *Westboro Mortgage Investment c. 9080-9013 Québec inc.*, la Cour supérieure du Québec a conclu en 2018 que la règle prévue à l'article 55 ne s'appliquait pas à un acte hypothécaire type parce que, même si l'acte lui-même contenait des clauses types qui avaient été rédigées par l'une des parties, les modalités essentielles du prêt (le montant prêté, le taux d'intérêt et les modalités de remboursement) avaient été négociées entre les parties.³ De plus, la Cour d'appel du Québec a rejeté l'autorisation de faire appel de cette décision.⁴

Ces inquiétudes ont par ailleurs été exprimées à la Commission de la culture et de l'éducation par le Comité de l'infrastructure du marché canadien dans son mémoire sur le Projet de loi n° 96, déposé le 14 septembre 2021.

² Office québécois de la langue française, Charte de la langue française (L.R.Q., C. C -11) et règlements dont l'application relève de l'office avec notes explicatives et jurisprudence, Montréal, Office québécois de la langue française (2008), à la p. 55, (voir art. 55, commentaire No 2).

³ *Westboro Mortgage Investment c. 9080-9013 Québec inc.*, 2018 QCCS 1.

⁴ *9080-9013 Québec inc. c. Westboro Mortgage Investment*, 2019 QCCA 1599.

Recommandation n° 10

Afin de limiter des charges supplémentaires aux entreprises pour la traduction et d'éviter une réduction considérable des liquidités ainsi qu'une diminution de la disponibilité des produits dérivés au Québec, la FCCQ recommande que les modifications apportées par l'article 44 du projet de loi n° 96 ne s'applique pas à un contrat de gré à gré dans lequel les stipulations essentielles pouvaient être librement discutées par les parties.

4.3. Un risque de nullité de contrat

Des membres de la FCCQ ont soulevé des inquiétudes quant aux remplacements effectués à l'article 204.17 de la Charte de la langue française. Selon le remplacement proposé à l'article 114 du projet de loi n° 96, l'article 204.17 stipule que :

Article 204.17. Les dispositions d'un contrat, d'une décision ou d'un autre acte qui causent un préjudice par leur contravention aux dispositions de la présente loi, autres que celles des articles 6.2 à 13, peuvent être frappées de nullité, à la demande de celui qui subit ce préjudice.

Toutefois, si un organisme de l'Administration est partie à l'acte, la nullité est absolue même lorsque la contravention ne cause aucun préjudice.

La mise en œuvre de cet article de loi crée un mécanisme qui pourrait permettre à un cocontractant de se soustraire de son obligation en utilisant la langue comme argument. Notons que le contrat a été négocié au préalable de bonne foi, avec consentement et absence de vice. Ultimement, la loi est silencieuse sur les dommages-intérêts puisqu'il s'agirait d'une erreur d'un des cocontractants. Utilisons l'exemple de deux entreprises qui ont établi un contrat de service qui comporte une clause type dans une langue autre que le français. Quoique cette dernière soit conforme aux critères mentionnés ci-dessus, un cocontractant pourrait demander au tribunal la nullité du contrat en citant l'article 204.17 pour préjudice.

Quant à la portée de cette disposition auprès des instances gouvernementales, le contrat peut être frappé de nullité sans que celui-ci ne porte pas préjudice. Tant au point de vue des entreprises que de l'Administration, les implications monétaires seraient mesurables et significatives pour les parties défenderesses. Cet article peut mener à une hausse des demandes de nullité de contrat ainsi qu'à une instabilité économique auprès des entreprises, et plus particulièrement auprès du gouvernement. Il s'agit d'une augmentation du risque de nullité qui ne peut être admis par le gouvernement.

Recommandation n° 11

Afin de retirer le risque de nullité de contrat, la FCCQ recommande au gouvernement de retirer l'article 114 du projet de loi n° 96.

Conclusion

Pour conclure, la FCCQ appuie les grands principes retrouvés à l'intérieur du projet de loi n° 96, *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, avec comme objectif de raffermir la présence du français au Québec, notamment dans nos milieux de travail. Toutefois, le texte législatif soulève plusieurs questionnements légitimes qui nécessitent des réponses claires, entre autres en ce qui a trait à l'augmentation du fardeau administratif.

Les processus des ressources humaines seront de notre point de vue, impactés par les articles 35 et 36 du projet de loi. Plusieurs précisions seront de mises afin de soutenir les entreprises dans ces changements ainsi que d'assurer l'esprit de la loi. De plus, la FCCQ encourage le gouvernement à prendre en considération les changements qui s'opèrent rapidement au sein des entreprises afin de s'assurer qu'elles ne se retrouvent pas pénalisées lors des différentes pratiques associées aux ressources humaines. Sous la perspective des processus de résolutions de conflits, la FCCQ propose différentes mesures afin d'accélérer le traitement des litiges et recommande par le fait même de préserver les processus prévus au Code du travail quant au règlement des conflits en milieux syndiqués.

En ce qui concerne la mise en place de comité de francisation et l'émission de certificat de francisation, la FCCQ soulève quelques inquiétudes ainsi que l'absence d'informations nécessaire pour les entreprises qui n'auront pas réussi à obtenir ou à préserver leur certificat de francisation. Également, le manque de transparence quant au contenu et à l'offre des services de francisation en entreprise soulève par ailleurs plusieurs questionnements.

La dernière partie de ce mémoire s'interroge sur l'obligation de communiquer en français et ses conséquences. La FCCQ s'inquiète des changements réalisés en ce qui a trait aux communications envers les personnes immigrantes et la population vulnérables. En ce qui concerne les contrats des dérivés de gré à gré, la FCCQ recommande de maintenir la ligne directrice de l'OQLF selon laquelle les clauses types ainsi que les contrats normalisés dans une langue autre que le français soient exclus du projet de loi n° 96. Pour terminer, le risque de nullité de contrat, autant pour les entreprises que pour l'Administration, ne devrait pas bénéficier d'un élargissement afin d'éliminer tout risque de nullité de contrat pour cause de langue.

Pour conclure, la FCCQ remercie le gouvernement pour la tribune qui nous a été offerte. Nous valorisons le fait français et nous croyons que de plus amples discussions seront nécessaires afin de nous assurer que les modifications présentées par le projet de loi n° 96 permettent de contribuer au rayonnement économique de nos entreprises, et non au détriment de celui-ci.



Liste des recommandations

Recommandation n° 1

La FCCQ recommande au gouvernement d'élaborer un guide ou un règlement clarifiant les moyens explicite afin de permettre le respect de ces obligations et qu'il reconnaisse la réalité continuellement changeante d'une entreprise.

Recommandation n° 2

Préciser explicitement au futur article 47,3 institué par l'article 37 du projet de loi que la CNESST peut refuser de défendre un travailleur dont la plainte n'a pas l'apparence d'être fondée en fait et en droits.

Recommandation n° 3

Prévoir que le TAT peut rejeter une cause sur dossier lorsqu'une plainte est manifestement non fondée en fait et en droits.

Recommandation n° 4

La FCCQ recommande que la charte fasse référence aux processus de règlement de différends prévus au Code du travail, puisque celle-ci est réputée faire partie de toute convention collective.

Recommandation n° 5

La FCCQ recommande d'enlever l'obligation de consulter l'office lors de la nomination de représentants des travailleurs au sein des comités de francisation, comme prévu à l'article 77 du projet de loi n° 96.

Recommandation n° 6

La FCCQ recommande que l'article 80 du projet n° 96 soit modifié afin de reconnaître le rôle consultatif du comité de francisation et vienne ainsi confirmer la responsabilité finale de l'employeur.

Recommandation n° 7

La FCCQ recommande que le projet de loi définisse les obligations spécifiques des employeurs et qu'il soit prévu que Francisation Québec ait l'obligation de mettre en place des formations aux moments et par les moyens les moins conflictuels avec les impératifs opérationnels de l'entreprise.



Recommandation n° 8

La FCCQ recommande de prévoir un processus de contestation du refus ou du retrait d'un certificat de francisation à une entreprise.

Recommandation n° 9

Modifier six mois par 24 mois à l'article 156 instituant l'article 22.4. à la Charte de la langue française.

Recommandation n° 10

Afin de limiter des charges supplémentaires aux entreprises pour la traduction et d'éviter une réduction considérable des liquidités ainsi qu'une diminution de la disponibilité des produits dérivés au Québec, la FCCQ recommande que les modifications apportées par l'article 44 du projet de loi n° 96 ne s'applique pas à un contrat de gré à gré dans lequel les stipulations essentielles ont été négociées par les parties.

Recommandation n° 11

Afin de retirer le risque de nullité de contrat, la FCCQ recommande au gouvernement de retirer l'article 114 du projet de loi n° 96.