

DE NOUVELLES OBLIGATIONS LINGUISTIQUES POUR LES EMPLOYEURS FAISANT AFFAIRE AU QUÉBEC?

Publié le 9 mars, 2020

Catégories: [Perspectives](#), [Publications](#)

Le 12 février dernier, l'Assemblée Nationale a décidé par un vote à l'unanimité de se saisir du projet de loi n°591 : *Loi modifiant la Charte de la langue française afin de préciser dans quelles circonstances un employeur peut exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance d'une langue autre que la langue officielle* présenté par le Parti Québécois.

Comme son nom l'indique, le projet de loi viendrait modifier la *Charte de la langue française* (la « **Charte** ») de façon à rendre exceptionnelle l'exigence de la connaissance d'une langue autre que le français pour un emploi ou un poste.

Afin de justifier cette exigence linguistique, l'employeur devra démontrer :

- Que la participation aux activités usuelles liées à l'emploi ou au poste nécessite une telle connaissance de la langue; et
- Que l'accomplissement de la tâche nécessite également une telle connaissance.

De plus, lorsque la tâche nécessitant cette connaissance provient du fait que les échanges avec les clients et les fournisseurs se déroulent de manière usuelle dans cette langue, l'employeur aura le fardeau supplémentaire de démontrer qu'il a organisé ses services de manière à restreindre le plus possible le nombre de postes pour lesquels cette exigence s'applique.

Finalement, le projet de loi reprend les recours présentement disponibles pour toute personne se croyant victime d'une violation à ces obligations. Ainsi, la personne qui se croit victime, qu'elle ait ou non un lien d'emploi avec l'employeur, peut recourir à la médiation avec l'aide de l'Office québécois de la langue française, exercer un recours devant le Tribunal Administratif du Travail ou soumettre son grief à l'arbitrage dans les 30 jours de la date où l'employeur l'aura informée des exigences linguistiques requises ou du dernier fait pertinent témoignant de ces exigences.

Les remèdes : cessation de l'acte reproché, reprise du processus de dotation d'emploi, paiement d'une indemnité ou de dommages-intérêts punitifs.

Application quant aux obligations de l'employeur :

Tel qu'actuellement en vigueur, la Charte consacre le français comme langue officielle du travail au Québec et le droit fondamental pour les québécois de travailler en français. Les dispositions de la Charte relativement à la langue du travail sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective et les stipulations d'une convention collective qui seraient contraires sont nulles de nullité absolue.

L'ensemble des entreprises qui font affaire au Québec ont l'obligation de respecter les dispositions de la Charte et, notamment, d'utiliser le français dans toutes leurs communications auprès des employés. En pratique, ces communications pourront être rédigées dans une autre langue si tant est qu'une version française au moins équivalente soit prévue ou que l'employé y consente.

De plus, il est présentement interdit pour un employeur d'exiger la connaissance d'une autre langue que le français pour l'accès à un emploi ou à un poste, sauf si l'emploi ou le poste en question nécessite la connaissance particulière de cette autre langue. De la même manière, il est interdit à un employeur de congédier, mettre à pied, rétrograder ou déplacer un employé pour la seule raison qu'il ne parle que le français, ne connaisse pas suffisamment une autre langue ou qu'il demande le respect de son droit de travailler en français.

Dans le futur, si le projet de loi se voyait adopté tel qu'il est présentement rédigé, cela créerait donc d'une part une obligation positive envers l'employeur de démontrer en deux temps la nécessité de l'exigence linguistique et imposerait d'autre part un fardeau supplémentaire de preuve lorsque la nécessité découle des échanges avec des clients ou des fournisseurs.

Le projet de loi n'étant qu'au stade très préliminaire de la présentation, le texte pourra encore être amendé durant les étapes de l'étude détaillée en commission et la prise en considération du rapport de la commission, avant d'être soumis à une adoption finale du projet de loi par l'Assemblée avant sa sanction par le lieutenant-gouverneur.

Nous veillerons à suivre de près ce projet de loi et vous tiendrons informés de tout changement. Finalement, pour toutes questions relativement à la Charte, nous vous assisterons avec plaisir.

par Mireille Germain et Candice Hévin

Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt consulter ses propres conseillers juridiques.

The logo for mcmillan, featuring the word "mcmillan" in a lowercase, sans-serif font. The "m" and "c" are in a dark red color, while the "m", "i", "l", "l", "a", and "n" are in a light blue color. The logo is positioned in the upper left corner of a banner image that shows a low-angle view of a modern glass skyscraper against a clear sky.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2020