

FRANCISATION DES ENTREPRISES ET LANGUE DE TRAVAIL

ASSURER LE DROIT DE TRAVAILLER EN FRANÇAIS

L'actuelle Charte de la langue française a permis une avancée importante du français en milieu de travail. Toutefois, la réalité d'aujourd'hui est bien différente de celle d'il y a 40 ans, de sorte qu'une mise à jour des dispositions encadrant le droit du travail en matière linguistique s'avère nécessaire. À titre d'exemple, la proportion de travailleurs qui font une utilisation prédominante du français au travail a diminué au Québec entre 2006 et 2016, passant de 82 % à 79,7 %, alors que 62,9 % des entreprises sur l'île de Montréal ont exigé ou souhaité que la personne embauchée ait des compétences linguistiques en anglais pour le dernier poste pourvu en 2018. C'était aussi le cas de 39,8 % des entreprises dans l'ensemble du Québec. Une étude diffusée en mars 2021 par l'Office québécois de la langue française¹ rapporte que plus de la moitié (55,4 %) des travailleurs du Québec considèrent utiliser régulièrement l'anglais ou une autre langue que le français au travail. Cette proportion atteint 74,4 % sur l'île de Montréal, c'est-à-dire que les trois quarts des travailleurs affirment utiliser régulièrement l'anglais ou une autre langue que le français au travail.

¹ Office québécois de la langue française, Langues utilisées dans diverses situations de travail au Québec en 2018, OQLF, mars 2021, p. 9 et 14 [en ligne]. [https://bit.ly/3cFdwWk] (consulté le 1^{er} avril 2021).

UN PROCESSUS DE FRANCISATION AMÉLIORÉ

Le processus de francisation au sein des entreprises vise à atteindre la généralisation de l'utilisation du français sur tous les plans. Les entreprises visées par le chapitre sur la francisation des entreprises qui n'ont pas atteint l'objectif d'offrir un milieu de travail en français doivent adopter un programme de francisation qui leur permettra d'atteindre cet objectif et d'obtenir un certificat de francisation. Pour permettre aux entreprises d'être plus rapidement en mesure de répondre au droit de travailler en français de leurs employés, quelques précisions ont été apportées au processus pour réduire les délais administratifs à chacune des étapes. L'Office québécois de la langue française ayant été pourvu de ressources supplémentaires et conséquentes, il sera plus à même d'accompagner les entreprises dans cette nouvelle mouvance, ce qui allègera le processus pour ces dernières.

DES RECOURS FACILITÉS

L'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français pour l'accès à un poste étant devenue chose trop courante, le projet de loi vise à renverser cette tendance. Selon le projet de loi, les employeurs devront prendre tous les moyens raisonnables avant d'exiger la connaissance d'une autre langue (art. 46). En effet, un employeur qui souhaiterait ou exigerait la maîtrise d'une autre langue que le français pour un poste devrait en démontrer la nécessité en évaluant les besoins linguistiques associés aux tâches concernées, en s'assurant que d'autres membres de son personnel ne possèdent pas déjà les compétences requises et en veillant à limiter à l'essentiel le nombre de postes requérant de telles compétences (art. 46.1).

En outre, comme le projet de loi rend également exécutoires les droits fondamentaux, ce qui comprend le droit de travailler en français, un travailleur pourra faire appel aux tribunaux pour que cesse toute atteinte à son droit fondamental (art. 204.16). Par ailleurs, le projet de loi prévoit, pour les salariés, le droit à un milieu de travail sans harcèlement ou discrimination en lien avec des enjeux linguistiques (art. 45.1). Le salarié qui souhaite faire valoir ses droits pourra le faire conformément au mécanisme prévu dans l'entente collective qui le régit ou auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

APPLICATION DE LA LOI 101 AUX ENTREPRISES EMPLOYANT DE 25 À 49 PERSONNES

Le projet de loi prévoit que les entreprises employant de 25 à 49 personnes seront désormais visées par les dispositions qui s'appliquent aux entreprises employant 50 à 99 personnes (art. 139 et ss). Pour permettre une transition graduelle, une période de trois ans est prévue avant que ces entreprises soient visées par ce nouveau régime. Les autres dispositions qui s'appliquaient déjà à elles, comme celles incluses dans les chapitres portant sur la langue du travail et sur la langue du commerce et des affaires, continueront de s'appliquer. L'Office québécois de la langue française obtiendra les moyens nécessaires afin d'être en mesure d'offrir l'accompagnement requis par ces entreprises.

DES SERVICES D'APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS ADAPTÉS POUR TOUTES LES ENTREPRISES

Pour que le français soit la langue normale et habituelle du travail, le projet de loi institue au sein du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration une unité administrative — Francisation Québec — dont les fonctions sont notamment d'offrir des services d'apprentissage du français, entre autres au sein des entreprises, pour les personnes qui ne sont pas en mesure d'utiliser la langue commune du Québec (art. 88.11, 149, 156.23 à 156.26). L'Office québécois de la langue française déterminera annuellement, après consultation de Francisation Québec, les secteurs d'activités où la situation du français est névralgique afin que des services clés en main soient fournis par Francisation Québec (art. 149).

UNE ACTION CONCRÈTE POUR CONSACRER LE FRANÇAIS COMME LANGUE DE L'ÉTAT

De plus, l'accès au marché public sera réservé aux entreprises qui sont inscrites et en règle avec le processus de francisation auprès de l'Office québécois de la langue française lorsqu'elles y sont assujetties et aux entreprises qui auront accepté l'invitation aux services de Francisation Québec qui leur aura été faite (art. 152.1).