



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE ET UNIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi n° 991

**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**

Présentation

**Présenté par
M. Jean-François Lisée
Député de Rosemont**

**Éditeur officiel du Québec
2017**

NOTES EXPLICATIVES

Ce projet de loi modifie 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 une connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle.

À cette fin, ce projet de loi prévoit que, pour exiger une connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, l'employeur doit démontrer, dans un premier temps, que la participation aux activités usuelles liées à l'emploi ou au poste nécessite une telle connaissance. Dans un deuxième temps, il doit démontrer que l'accomplissement de la tâche nécessite également une telle connaissance.

Ce projet de loi prévoit un fardeau de preuve supplémentaire lorsque l'employeur prétend qu'une connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle est nécessaire à l'accomplissement de la tâche du fait que les échanges avec les clients et les fournisseurs se déroulent de manière usuelle dans cette langue. Dans ces cas, il doit démontrer qu'il a organisé ses services de manière à restreindre le plus possible le nombre de postes pour lesquels cette exigence s'applique.

LOI MODIFIÉE PAR CE PROJET DE LOI :

- Charte de la langue française (chapitre C-11).

Projet de loi n° 991

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

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT :

L. L'article 46 de la Charte de la langue française (chapitre C-11) est remplacé par les suivants :

« **46.** Il est interdit à l'employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste une connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, à moins :

1° que la participation aux activités usuelles liées à l'emploi ou au poste ne nécessite une telle connaissance ou un tel niveau de connaissance;

2° que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance ou un tel niveau de connaissance.

Les paragraphes 1° et 2° du premier alinéa ne doivent pas être interprétés comme permettant à un employeur d'exiger une connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle lorsque cela est utile mais non nécessaire à la participation aux activités usuelles liées à l'emploi ou au poste et à l'accomplissement de la tâche.

Il incombe à l'employeur de démontrer que la participation aux activités usuelles liées à l'emploi ou au poste nécessite une connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle et que l'accomplissement de la tâche nécessite également une telle connaissance ou un tel niveau de connaissance.

En outre, dans les cas où l'employeur prétend qu'une connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle est nécessaire à l'accomplissement de la tâche du fait que les échanges avec les clients et les fournisseurs se déroulent de manière usuelle dans cette langue, il doit démontrer qu'il a organisé ses services de manière à restreindre le plus possible le nombre de postes pour lesquels cette exigence s'applique.

«**46.1.** La personne qui se croit victime d'une violation de l'article 46, qu'elle ait ou non un lien d'emploi avec l'employeur, peut, lorsqu'elle n'est pas régie par une convention collective, exercer un recours devant le Tribunal administratif du travail. Les dispositions applicables à un recours relatif à l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant du Code du travail (chapitre C-27) s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

Lorsque cette personne est régie par une convention collective, elle a le droit de soumettre son grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire.

Le recours devant le Tribunal doit être introduit dans les 30 jours à compter de la date à laquelle l'employeur a informé le plaignant des exigences linguistiques requises pour un emploi ou un poste ou, à défaut, à compter du dernier fait pertinent de l'employeur invoqué au soutien de la violation de l'article 46.

Le Tribunal ou l'arbitre peut, s'il estime la plainte fondée, rendre toute ordonnance qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances, notamment la cessation de l'acte reproché, l'accomplissement d'un acte, dont la reprise du processus de dotation de l'emploi ou du poste en cause, ou le paiement au plaignant d'une indemnité ou de dommages-intérêts punitifs. ».

2. La présente loi entre en vigueur le (*indiquer ici la date de la sanction de la présente loi*).