



Mémoire du Syndicat canadien de la fonction publique au Québec

Dans le cadre des consultations particulières
et auditions publiques portant sur le

Projet de loi n°96

Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français

7 octobre 2021

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION	3
INTRODUCTION.....	3
VILLES BILINGUES	4
BILINGUISME AU TRAVAIL.....	5
Les arbitrages sur la « nécessité » du bilinguisme.....	6
La pertinence des modifications aux articles 45 et 46.....	8
APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS EN EMPLOI.....	10
Les cours de français et l'intégration à la communauté francophone.....	12
Francisation Québec et les comités de francisation.....	12
LANGUE DES ENTREPRISES DE COMPÉTENCE FÉDÉRALE	13
CONCLUSION	15
ANNEXE 1.....	16
ANNEXE 2 – Liste des recommandations	18

PRÉSENTATION

Le Syndicat canadien de la fonction publique au Québec (SCFP-Québec) compte près de 122 000 membres. C'est la division du SCFP – le plus grand syndicat canadien avec 700 000 membres d'un bout à l'autre du pays – qui représente le plus de travailleuses et travailleurs dans les entreprises de compétence fédérale (médias électroniques et télécommunications, transport maritime et aérien, transport terrestre interprovincial et de valeurs). Le SCFP-Québec est aussi le plus important des syndicats affiliés à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Environ 70 % des personnes employées par les municipalités sont membres du SCFP qui est également un acteur important dans le réseau de la santé, particulièrement dans les catégories 2 (soins infirmiers et cardio-respiratoires), 3 (personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers) et 4 (techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux)¹, ainsi qu'en éducation où il représente majoritairement du personnel de soutien.

Le SCFP-Québec est également présent dans le secteur de l'énergie, notamment chez Hydro-Québec, dans les sociétés d'État québécoises, les sociétés de transport, ainsi que les universités.

INTRODUCTION

Les intervenants ont été nombreux, dans le cadre des consultations et auditions particulières sur le projet de loi n° 96, à estimer que ce dernier serait insuffisant pour protéger adéquatement le français et assurer sa pérennité au Québec. Le SCFP-Québec croit pour sa part que ce projet de loi doit être vu comme un effort utile, un premier jalon dans un processus continu d'évaluations et d'interventions à faire pour que le français demeure notre langue nationale, la langue commune de la société québécoise. Le SCFP-Québec encourage donc le gouvernement à aller de l'avant avec sa bonification de la *Charte de la langue française* (Charte). Il appuie les recommandations contenues dans le mémoire de la FTQ² et ajoute quelques considérations complémentaires dans les pages qui suivent.

Le SCFP-Québec prend spécifiquement position en faveur de mesures plus strictes visant à restreindre la possibilité pour les Villes de conserver un statut bilingue si leur population de langue maternelle anglaise est inférieure à un certain pourcentage. Cette limitation vise à envoyer un signal fort aux organismes municipaux qui, trop souvent, exigent le bilinguisme en emploi sans avoir de réelles obligations à cet égard.

Le projet de loi n° 96 contient des éléments essentiels au maintien du droit de travailler en français au Québec alors que le bilinguisme devient la norme dans plusieurs milieux de travail du secteur public. Des recommandations sont faites afin de garantir une réduction à la source des litiges concernant la nécessité de parler ou d'écrire d'autres langues que le français au travail. Il est notamment proposé d'étendre les comités de francisation à l'Administration³, c'est-à-dire aux

¹ Ces catégories sont définies à l'article 4 de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*.

² FTQ, *Mémoire déposé dans le cadre de la consultation sur le projet de loi n° 96, Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, 22 septembre 2021.

³ Voir l'Annexe 1 du *Projet de loi n° 96* pour la définition complète.

municipalités, aux établissements de santé et de services sociaux, aux organismes gouvernementaux et scolaires, de même qu'aux institutions d'enseignement postsecondaire comptant plus de 50 employés.

Par ailleurs, le Québec accueille, bon an mal an, des dizaines de milliers d'immigrants dont environ 40 % déclarent n'avoir aucune connaissance du français à leur arrivée. Bon nombre d'entre eux se retrouvent notamment dans des postes d'entrée du réseau de la santé, sans être soutenus par leur employeur dans l'apprentissage de notre langue. La décision du gouvernement de s'imposer des obligations aux chapitres de l'apprentissage du français par les non-francophones et de l'exemplarité de l'État constitue un pas significatif dans la bonne direction.

À ce sujet, le SCFP-Québec salue entre autres la création de Francisation Québec, un guichet unique visant l'offre de services de francisation en classe, en ligne et en entreprise. Toutefois, le mandat de cette unité administrative du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'intégration doit être clarifié dans le projet de loi afin de s'assurer qu'elle pourra bel et bien jouer son rôle dans le secteur public. Il est aussi recommandé que les cours de français dispensés en milieu de travail le soient sur les heures de travail et qu'ils comprennent un volet d'éducation à la culture québécoise pour assurer une acquisition plus rapide des habiletés en français et une meilleure compréhension des valeurs d'ici. Des ressources financières devront être allouées à cet effort de francisation afin que les budgets consacrés à la prestation des services publics demeurent intacts.

Enfin, le SCFP-Québec voit d'un bon œil l'application de la *Charte de la langue française* telle que modifiée par le projet de loi n° 96 aux entreprises de compétence fédérale situées en territoire québécois. Une bonne partie d'entre elles se soumettant déjà aux dispositions de la loi 101, la mesure ne semble pas exagérée. La mise en application de cette volonté du gouvernement éviterait toute confusion avec une loi fédérale et garantirait à toutes les personnes employées par des entreprises de réglementation fédérale de pouvoir travailler en français.

VILLES BILINGUES

Le Québec compte actuellement 92 villes et organismes municipaux reconnus comme étant bilingues en vertu de l'article 29.1 de la Charte. Ce dernier stipule que l'Office québécois de la langue française (OQLF ou Office) doit reconnaître, à sa demande, toute municipalité dont plus de la moitié des résidents sont de langue maternelle anglaise. La municipalité reconnue a ainsi le droit d'utiliser une autre langue que le français dans sa dénomination, son affichage et ses communications, qu'elles soient internes, externes ou destinées à d'autres organismes reconnus⁴.

Le projet de loi n° 96 propose de retirer automatiquement le statut bilingue de toute municipalité comptant moins de 50 % d'ayants droit de langue maternelle anglaise selon les données du recensement de Statistique Canada. Toutefois, il permet également aux villes de maintenir leur bilinguisme si elles adoptent une résolution en ce sens et la transmettent à l'OQLF dans les 120 jours suivant la réception de l'avis les informant du retrait de leur reconnaissance par l'Office⁵. Saluée par

⁴ *Charte de la langue française*, art. 24 et 26.

⁵ *Projet de loi n° 96*, (art. 29.2 proposé).

l'Union des municipalités du Québec et les 15 villes défusionnées de l'ouest de l'Île de Montréal comme une proposition intéressante respectant l'autonomie des villes⁶, cette disposition est décriée par d'autres municipalités⁷.

Pour le SCFP-Québec, il s'agit d'une mesure importante visant à préserver le visage francophone du Québec tout en rétablissant une certaine équité entre les villes. Il faut dire que la démographie de plusieurs des municipalités reconnues a grandement évolué au cours des dernières décennies sans pour autant que leur statut bilingue ne soit remis en question. Il aurait toutefois été souhaitable que le gouvernement aille plus loin afin que les villes participent davantage à l'exemplarité de l'État. Comme le mentionne la FTQ dans son mémoire :

« L'administration publique, incluant les ministères et les organismes gouvernementaux, les municipalités, les services de santé et services sociaux ainsi que les organismes scolaires, sont le visage même de l'État québécois. Ils doivent donc tous jouer un rôle moteur dans l'utilisation et la promotion du français⁸. » [notre soulignement]

Permettre à toutes les villes dont les ayants droit anglophones sont minoritaires de conserver leur reconnaissance par simple voie de résolution va à l'encontre de l'objectif d'exemplarité de l'État du projet de loi. Le SCFP-Québec propose donc l'adoption d'une disposition plus ferme, comme celle suggérée par la FTQ, qui ferait en sorte que seules les villes dont la population est composée entre 40 % et 50 % d'ayants droit de langue maternelle anglaise pourraient conserver leur statut de ville bilingue par voie de résolution.

Plus de 40 ans après l'adoption du français comme langue officielle du Québec, il est inconcevable que des municipalités ne comportant plus qu'un faible pourcentage de résidents dont la langue maternelle est l'anglais (voir Annexe 1) puissent tout de même maintenir leur statut bilingue.

Recommandation n° 1

Que le projet de loi n° 96 soit modifié afin que seules les villes ayant entre 40 % et 50 % de leur population de langue maternelle anglaise puissent conserver leur statut de ville bilingue par voie de résolution.

BILINGUISME AU TRAVAIL

La restriction du nombre de villes reconnues enverrait un signal fort aux municipalités qui jouent trop souvent la carte du bilinguisme en relations de travail sans disposer de véritables droits et obligations

⁶ Isabelle Maltais et Joëlle Girard, *Les villes de l'ouest de Montréal contente des mesures sur le statut bilingue*, Société Radio-Canada, 13 mai 2021; UMQ, *Mémoire présenté à la Commission de la culture et de l'éducation, Projet de loi n° 96, Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, 22 septembre 2021, p. 6.

⁷ Marco Bélair-Cirino et Dave Noël, *Seule une poignée de municipalités sont prêtes à renoncer à leur statut bilingue*, Le Devoir, 27 mai 2021 : et MRC de Pontiac, *Lancement d'une pétition concernant le par le Conseil régional des maires de la MRC de Pontiac*, Litchfield, 14 septembre 2021 : <https://www.mrcpontiac.gc.ca/lancement-dune-petition-concernant-le-projet-de-loi-96-par-le-conseil-regional-des-maires-de-la-mrc-de-pontiac/> [consulté le 27 septembre 2021].

⁸ FTQ, *Mémoire déposé dans le cadre de la consultation sur le projet de loi n° 96, Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, 22 septembre 2021, p. 11.

à cet égard. Depuis quelques années, nos représentants syndicaux rapportent en effet l'affichage d'un nombre croissant de postes demandant la connaissance ou la maîtrise de l'anglais dans les villes du Québec.

À la Ville de Gatineau, par exemple, on exige que tous les aspirants fonctionnaires cols blancs subissent un examen d'anglais et qu'ils le réussissent avec une note de 4 sur 6 (une personne parfaitement bilingue obtenant 6) pour obtenir un poste. Un anglais parlé de 5 sur 6 est par ailleurs exigé des personnes répondant aux appels 9-1-1. Cette norme, plus élevée que celle de la ville voisine d'Ottawa, envoie de l'autre côté de la frontière ontarienne un flot continu de personnel québécois qualifié, boudé par Gatineau en raison d'une connaissance de l'anglais insuffisante à ses yeux. À Montréal et dans les autres municipalités du Québec aussi, les postes bilingues sont fréquents. Ce constat est tiré d'une étude de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) montrant que 62,5 % des arrondissements de Montréal et des villes de la province ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours de leur dernier processus d'embauche. De ce nombre, environ 50 % des arrondissements de Montréal ont fait de la connaissance de l'anglais oral ou écrit – pour communiquer à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation – une condition d'embauche⁹.

Pourtant, Gatineau et Montréal ne sont pas reconnues comme bilingues en vertu de l'article 29.1 de la Charte¹⁰ puisqu'elles ne comptent respectivement que 11 %¹¹ et 12 %¹² de citoyennes et citoyens de langue maternelle anglaise.

La problématique est similaire, bien qu'elle semble de moins grande ampleur, dans les organismes gouvernementaux – notamment dans le réseau de santé et des services sociaux¹³ – où l'on assiste à une augmentation des postes administratifs bilingues depuis quelques années. L'exigence de l'anglais à l'embauche est un véritable problème pour les membres du SCFP. Ce bilinguisme institutionnel a d'ailleurs mené à une multiplication des arbitrages dans certains milieux, depuis 2010 environ, afin de préserver le droit de nos membres de travailler en français et de pouvoir progresser professionnellement dans le secteur public, même s'ils ne maîtrisent pas une langue seconde.

Les arbitrages sur la « nécessité » du bilinguisme

On pourrait penser que ces procédures juridiques sont une bonne chose puisqu'elles permettent ultimement de faire trancher la question par une tierce partie, mais ces arbitrages n'ont mené qu'à des revers pour les syndiqués depuis 2016. La Cour d'appel du Québec a en effet rendu, le 3 octobre de cette année-là, un arrêt accueillant la contestation d'un jugement arbitral favorable au Syndicat

⁹ ISQ, *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal*, Rapport descriptif, août 2020, p. 41.

¹⁰ OQLF, *Organismes reconnus* : https://www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/admin_publ/organismes-reconnus.aspx [consulté le 23 septembre 2021]

¹¹ Statistique Canada. 2017. *Gatineau, V [Subdivision de recensement], Québec et Québec [Province] (tableau). Profil du recensement*, Recensement de 2016, produit n° 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 29 novembre 2017 : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F> [consulté le 19 septembre 2021].

¹² Statistique Canada. 2017. *Montréal, V [Subdivision de recensement], Québec et Québec [Province] (tableau). Profil du recensement*, Recensement de 2016, produit n° 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 29 novembre 2017. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F> (site consulté le 19 septembre 2021).

¹³ Particulièrement dans les emplois administratifs et de bureau.

des cols blancs de Gatineau. Cette décision a cristallisé l'interprétation à donner au premier alinéa de l'article 46 de la Charte qui se lit comme suit :

« 46. Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance. »

[notre soulignement]

L'arrêt de la Cour d'appel, paraphrasant un ouvrage de doctrine ayant passé en revue la jurisprudence arbitrale rattachée à la Charte¹⁴, a tranché en faveur de l'exigence de l'anglais par un employeur lorsque les critères suivants sont réunis :

- « L'exigence de connaître une autre langue est nécessaire et donc justifiée si l'employeur satisfait un critère de rationalité, de pertinence ou de raisonabilité. En d'autres termes, il y a nécessité si cette condition est raisonnable, non arbitraire, non discriminatoire et déterminée de bonne foi. On pourrait ajouter pour clore que l'exigence doit être « déterminée de bonne foi en fonction des contraintes réelles du service, dont la preuve incombe à l'employeur ».
- La faculté de communiquer dans une autre langue doit s'avérer importante pour le détenteur du poste assorti de cette exigence : selon les contraintes réelles du service, la compréhension et l'expression, orale, écrite, ou à la fois orale et écrite, dans la langue en question, doivent lui être nécessaires pour qu'il puisse bien s'acquitter de toutes les responsabilités qui lui incombent.
- Le contact du détenteur du poste, dans cette langue, avec une clientèle minoritaire, ou même très minoritaire, suffit à justifier l'exigence linguistique si desservir cette clientèle fait partie intégrante des responsabilités afférentes au poste.
- Le critère de nécessité tient compte aussi de l'accomplissement efficace de la mission de l'employeur : la connaissance d'une autre langue est nécessaire si elle seule permet de continuer à offrir le même niveau de services, voire de diversifier ces services et développer une nouvelle part de marché. [notre soulignement]

Le tribunal supérieur a également insisté sur le point suivant : « ...les faits et le droit sont étroitement imbriqués. Aussi toute décision en application de l'article 46 CLF doit-elle reposer sur une compréhension fine, et bien documentée, des contraintes réelles du service. » [notre soulignement]

Les critères exposés plus haut ainsi que l'orientation donnée au paragraphe précédent ont été appliqués dans toutes les décisions arbitrales ultérieures pour justifier l'exigence de l'anglais dans des postes où elle était contestée¹⁵. La nécessité et l'importance de la communication dans une

¹⁴ David Robitaille et Pierre Rogué, *La Charte de la langue française : une entrave aux activités essentielles des entreprises privées de compétence fédérale au Québec?*, Revue de droit de l'Université de Sherbrooke, 2013.

¹⁵ *Michel Lacroix c. Le Directeur général des élections du Québec*, 2017 QCTAT 683, 14 février 2017; *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Ville de Montréal*, 2018 QCTA 442, 31 juillet 2018; *Roch Boudreault c. La Société des casinos du Québec inc.*, 2019 QCTAT 5360, 4 décembre 2019; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de*

autre langue pour le poste, la clientèle de langue minoritaire « ou même très minoritaire¹⁶ » desservie, ou encore, la volonté d'un employeur de maintenir ou de diversifier ses services, ont fait l'objet de preuves de la part des employeurs qui ont convaincu les arbitres, dans tous les cas sauf un¹⁷, que la maîtrise d'une langue seconde était nécessaire pour le poste.

La jurisprudence et la doctrine rattachées à la loi 101 en matière de travail démontrent que la Charte peut être appliquée de façon souple à différentes situations d'entreprises¹⁸. Cette souplesse a même mené le tribunal d'arbitrage à approuver des postes bilingues alors qu'un très faible pourcentage de ses tâches nécessitaient la maîtrise de l'anglais¹⁹ ou que d'autres personnes étaient disponibles pour les effectuer²⁰. Les arbitres ont d'ailleurs généralement refusé de se substituer aux employeurs pour modifier l'organisation du travail. Une décision de février 2021 résume bien le courant de pensée majoritaire :

« ...lorsque l'arbitre doit décider si la connaissance de l'anglais est nécessaire pour occuper un poste, il doit considérer le poste pour lequel cette exigence est contestée tel qu'il est et non pas tel qu'il pourrait l'être si des changements organisationnels étaient apportés. Il ne lui appartient pas d'ordonner à l'employeur de réorganiser ses activités afin de permettre que le poste soit occupé par une personne n'ayant pas les aptitudes linguistiques nécessaires pour accomplir les tâches relevant du poste²¹. »

Bref, dans son état actuel, la Charte ne permet pas de mettre un frein à la volonté des employeurs d'exiger le bilinguisme dès lors qu'une partie des tâches, dans un poste donné, doit être effectuée dans une autre langue que le français.

La pertinence des modifications aux articles 45 et 46

Le projet de loi n° 96 vise donc juste en précisant les articles 45 et 46 de la Charte et en y ajoutant les articles 45.1 et 46.1. Combinées, ces dispositions interdisent clairement toutes représailles en lien avec l'unilinguisme français au travail ou une méconnaissance de l'anglais, et défendent à un employeur d'exiger la connaissance d'une autre langue pour des tâches qui ne le nécessitent pas.

L'article 46.1 oblige tout employeur à appliquer certains des critères déterminés par la jurisprudence, notamment « ...évaluer les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir²²; », et ce, en amont de l'affichage d'un poste, sans quoi il ne sera pas reconnu qu'il a pris tous les moyens raisonnables afin d'éviter d'imposer cette exigence²³. Il demande aussi à l'employeur de tenir compte des connaissances linguistiques des autres membres du personnel et de restreindre « ...le plus

la RIO (CSN) et Régie des installations olympiques (Société de développement et de mise en valeur du Parc olympique), 2021 QCTA 66, 8 février 2021; *Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL) et Université Laval*, 2021 QCTA 379, 15 juillet 2021.

¹⁶ *Op. cit.*, note 14, p. 699 et 700.

¹⁷ *Michel Lacroix c. Le Directeur général des élections du Québec*, 2017 QCTAT 683, 14 février 2017, par. 62 : « ...le plaignant n'a pas été écarté du poste convoité parce qu'il ne satisfaisait pas à un critère de connaissance de l'anglais. La preuve convainc qu'il n'y avait aucun prérequis obligatoire à cet égard. »

¹⁸ *Op. cit.*, note 14, p. 701.

¹⁹ *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Ville de Montréal*, 2018 QCTA 442, par. 460 et 461.

²⁰ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la RIO (CSN) et Régie des installations olympiques (Société de développement et de mise en valeur du Parc olympique)*, 2021 QCTA 66, 8 février 2021, par. 111.

²¹ *Ibidem*, par. 94.

²² *Projet de loi n° 96*, art. 36 (art. 46.1 (1) proposé).

²³ *Projet de loi n° 96*, art. 35 (art. 46 de la Charte).

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 officielle²⁴. » Ces amendements précisent donc que l'employeur a la responsabilité de modifier son organisation du travail de façon à limiter le recours à une langue seconde. Ils donnent ainsi une marche à suivre claire pour protéger le travail en français et éviter les contestations relatives aux postes bilingues.

Le 3^e paragraphe du nouvel article 46.1 (voir note 25 au paragraphe précédent) est particulièrement important. Le SCFP-Québec croit en effet qu'il a le potentiel de rectifier la tendance jurisprudentielle actuelle et de convaincre les employeurs de mettre en place, dès le départ, une organisation du travail préservant le droit du personnel de travailler en français. Il pourrait aussi permettre aux parties de débattre sur des bases plus solides de la nécessité ou non d'imposer des postes bilingues et de l'organisation du travail à privilégier, avant de recourir à un arbitre.

Pour accompagner cette modification et augmenter les chances de réduire à la source les litiges portant sur le bilinguisme des emplois dans le secteur public, le SCFP-Québec estime toutefois qu'il faut doter les organismes de l'Administration, y compris les établissements de santé et les municipalités, de comités de francisation paritaires, comme c'est le cas dans le secteur privé.

Ces comités ont permis d'accompagner les entreprises de 50 employés et plus dans leur francisation depuis l'adoption de la loi 101 en 1977. Nous pensons qu'ils pourraient maintenant aider les organismes du secteur public à mieux cibler leurs réels besoins en matière de bilinguisme et mettre un terme au bilinguisme institutionnel dénoncé également par le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec²⁵ et le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec²⁶ lors des audiences sur le projet de loi n° 96.

Les comités de francisation auront toutefois besoin, pour parvenir à ces fins, d'un élargissement de leurs responsabilités²⁷ leur permettant de faire rapport à l'Office – de leur propre chef – sur la nécessité de créer des postes bilingues ou d'exiger la connaissance ou un niveau spécifique de connaissance d'une autre langue que la langue officielle.

²⁴ *Projet de loi n° 96*, art. 36 (par. 3° de l'art. 46.1 proposé).

²⁵ Séance du 28 septembre 2021.

²⁶ Séance du 29 septembre 2021.

²⁷ *Projet de loi n° 96*, art. 80 (art. 138.1 proposé, par. 5°).

Recommandation n° 2

Que la *Charte de la langue française* soit modifiée comme proposé par le projet de loi n° 96 aux articles 45, 45.1, 46 et 46.1.

Recommandation n° 3

Que le projet de loi n° 96 soit amendé afin que les municipalités, les établissements de santé et de services sociaux, les organismes gouvernementaux et scolaires, de même que les institutions d'enseignement postsecondaire comptant plus de 50 employés soient tenus de créer des comités de francisation paritaires au sein de leur établissement, comme les entreprises privées.

Recommandation n° 4

Que des modifications soient apportées à tous les articles pertinents du projet de loi n° 96 afin que les comités de francisation de l'Administration se voient dotés des mêmes pouvoirs et obligations que ceux du secteur privé (avec les adaptations nécessaires).

Recommandation n° 5

Que le projet de loi n° 96 soit bonifié, à l'article 80, afin de donner le pouvoir aux comités de francisation des secteurs privé et public de faire rapport à l'Office sur la nécessité de créer des postes bilingues ou d'exiger la connaissance – ou un niveau de connaissance spécifique – d'une autre langue que le français à toute personne pour accéder à un poste ou le conserver.

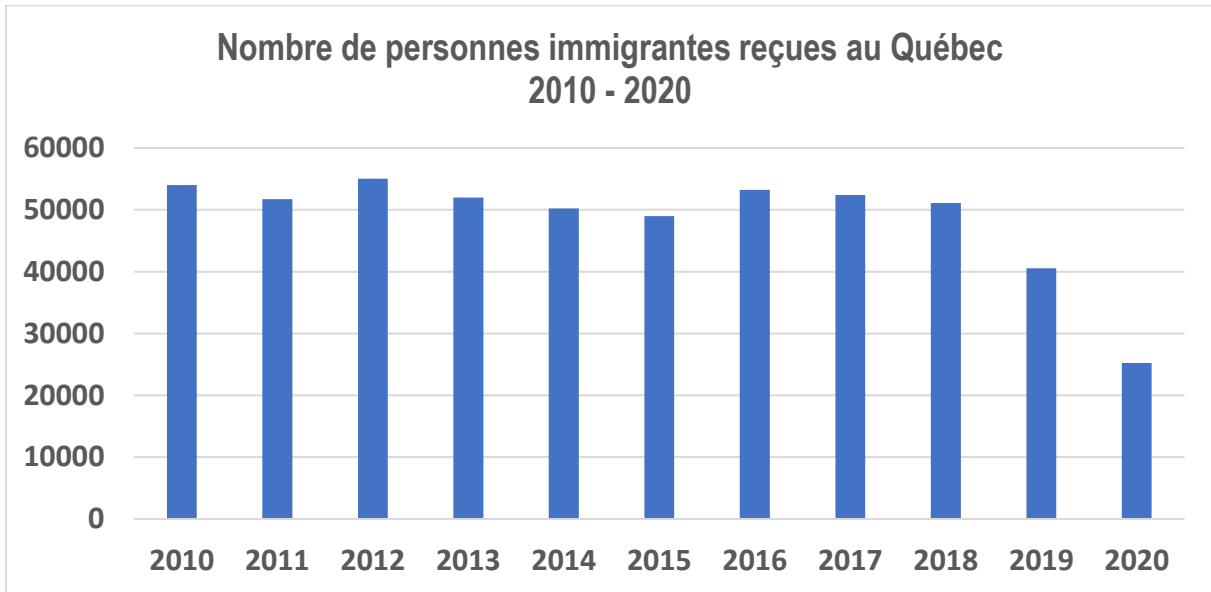
APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS EN EMPLOI

Il est bien connu que le Québec dépend de l'immigration pour maintenir sa population, assurer sa croissance économique et le maintien de ses services publics. Au cours des onze dernières années il a donc accueilli, bon an mal an, entre 40 000 et 55 000 nouveaux arrivants²⁸ –, l'année 2020 ayant vu une baisse de l'affluence en raison de la pandémie de COVID-19²⁹.

²⁸ Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, *Présence et portraits régionaux des personnes immigrantes admises au Québec de 2008 à 2017*, 2019, p. 27 et ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, *Tableaux de l'immigration permanente au Québec 2015-2019*, p.7.

²⁹ Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, *Chiffres de l'immigration permanente*, 4^e trimestre 2020, p. 1.

TAB 1 – Immigration québécoise totale



Sources : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (voir les notes 28 et 29).

Au total sur la période, ce sont donc 535 000 personnes qui ont été reçues de l'étranger, dont environ 40 % ont déclaré n'avoir aucune connaissance du français lors de leur admission³⁰ (18 % parlaient seulement l'anglais et 21 % ni le français, ni l'anglais).

Bon nombre de ces personnes immigrantes se retrouvent notamment dans des postes d'entrée du réseau de la santé. Celles qui ne parlent ni français ni anglais sont limitées à des fonctions en cuisine ou à l'entretien ménager pour lesquelles les compétences linguistiques sont mises de côté afin de parer à la pénurie actuelle de travailleuses et travailleurs. Au CIUSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal, par exemple, on estime qu'une centaine de nos membres sont dans cette situation, mais de nombreux établissements de santé ont recours à cette main-d'œuvre partout au Québec.

En parallèle, beaucoup de nouveaux arrivants connaissant l'anglais sont embauchés pour offrir un service à la clientèle dans le réseau de la santé, et ce, même si leurs compétences en français sont nulles ou limitées à quelques mots. Pratiquement toutes ces personnes travaillent dans les fonctions de préposés aux bénéficiaires et d'auxiliaires de santé et de services sociaux, non seulement dans les établissements reconnus en vertu de l'article 29.1, mais ailleurs également, surtout dans le grand Montréal incluant les couronnes nord et sud.

Devant ce constat, la volonté du gouvernement de faire de l'apprentissage de notre langue commune un droit fondamental³¹, constitue un pas significatif dans la bonne direction pour que le français devienne réellement la langue d'accueil et d'intégration à la société québécoise³².

³⁰ Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, *Présence et portraits régionaux des personnes immigrantes admises au Québec de 2008 à 2017*, 2019, p. 33.

³¹ *Projet de loi n° 96*, art. 4 (art. 6.1 proposé), p. 8.

³² *Projet de loi n° 96*, art. 1 (préambule, par. 1), p. 7.

Les cours de français et l'intégration à la communauté francophone

Les personnes membres du SFCP-Québec issues de l'immigration et œuvrant dans la santé et les services sociaux nous rapportent que les cours de français actuellement offerts à l'extérieur du travail ne tiennent pas compte de leur réalité. Après de longues heures au boulot et après avoir pris soin de leur famille, ils ne disposent souvent plus de l'énergie requise pour étudier efficacement le français. Cela les force à reporter leur apprentissage de la langue française et freine leur intégration à la communauté francophone. Afin d'encourager et faciliter l'acquisition du français par les immigrants adultes, le SFCP-Québec préconise, tout comme la FTQ, l'offre de cours de français et de culture québécoise sur les lieux du travail et pendant les heures de travail.

Ces formations permettraient aux nouveaux arrivants non-francophones embauchés dans les organismes du secteur public de d'abord maîtriser les éléments linguistiques et culturels nécessaires à la vie de tous les jours et au travail. La société québécoise y gagnerait doublement. D'une part, le personnel immigrant participant à l'offre de services publics serait en mesure de mettre en pratique immédiatement ses apprentissages et d'interagir plus rapidement et plus efficacement avec les citoyennes et citoyens afin qu'ils se sentent non seulement écoutés, mais compris. D'autre part, cela contribuerait à l'intégration réussie de ces adultes à la société francophone grâce à une meilleure compréhension du Québec et de ses habitants. Le Regroupement des organismes en francisation du Québec a corroboré cette opinion lors des consultations publiques sur le projet de loi n° 96 en indiquant que la francisation du milieu de travail jouait un rôle central dans l'adoption de la langue nationale par les nouveaux arrivants³³.

Le SFCP est donc heureux de voir que le projet de loi n° 96 crée Francisation Québec, un guichet unique qui a pour but de fournir des services d'apprentissage du français, en classe, en ligne et en milieu de travail, à toute personne domiciliée au Québec et qui n'est pas prise en charge par le système scolaire³⁴. Nous saluons cette initiative.

Francisation Québec et les comités de francisation

Il faut cependant clarifier le rôle de Francisation Québec auprès des organismes publics, car dans sa forme actuelle, le projet de loi donne l'impression que ses services sont réservés à l'entreprise privée. Au titre II.2 portant sur Francisation Québec, il est ainsi stipulé que cette unité administrative du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) est un guichet unique qui a pour fonctions de « ...coordonner et offrir des services d'apprentissage du français en classe, en milieu de travail et en ligne³⁵; » Toutefois, l'article suivant indique que « Toute entreprise qui souhaite améliorer le niveau de compétence du français pour les membres de son personnel peut, de sa propre initiative, solliciter les services offerts par Francisation Québec³⁶. » On peut déduire de la combinaison de ces deux dispositions que les organismes du secteur public ne pourraient pas faire appel directement à Francisation Québec, puisque seules les entreprises sont nommément inscrites comme ayant cette possibilité. Une précision à ce sujet doit être apportée à l'article 94 du projet de loi.

³³ Séance du 5 octobre 2021.

³⁴ *Projet de loi n° 96*, art. 62 (art. 88.11 proposé), p. 40 et art. 94 (art. 156.24 proposé), p. 59.

³⁵ *Projet de loi n° 96*, art. 94 (art. 156.25 proposé), p. 59.

³⁶ *Projet de loi n° 96*, art. 94 (art. 156.26 proposé), p. 59.

Il faut dire que les besoins d'apprentissage du français sont criants dans certains secteurs de l'Administration. Il a été question du réseau de la santé, plus haut, mais c'est aussi le cas dans les écoles primaires de la région de Montréal où la surveillance des élèves inscrits aux services de garde est souvent confiée à des personnes ayant une connaissance du français insuffisante pour le système scolaire.

Ici, comme dans le réseau de la santé, les comités de francisation que le SFCP propose d'instaurer dans le secteur public pourraient avoir une grande utilité s'ils avaient les mêmes obligations que ceux prévus pour le secteur privé³⁷. Dans un tel scénario, les comités paritaires pourraient déterminer les milieux où l'apprentissage du français est requis, les inclure dans le programme de conformité de chaque organisme public et solliciter Francisation Québec (ou épauler l'employeur dans cette tâche) pour obtenir de la formation sur les lieux de travail. Les comités de francisation étant responsables de surveiller la mise en œuvre du programme de conformité et de veiller à ce que l'utilisation du français demeure généralisée³⁸, l'exemplarité de l'État serait ainsi assurée.

Toutefois, pour arriver à ce résultat positif, une contribution financière supplémentaire du gouvernement est absolument nécessaire. Le MIFI – responsable de Francisation Québec – et les divers organismes de l'Administration qui seront dotés de comités de francisation doivent avoir les moyens d'agir de façon efficace, sans compromettre les budgets de fonctionnement des services publics, pour généraliser l'usage du français dans le secteur public.

Recommandation n° 6

Que les cours de francisation dispensés sur les lieux de travail le soient, idéalement, pendant les heures de travail (sinon tout juste avant ou après un quart de travail), qu'ils soient adaptés à une clientèle adulte et intègrent des notions de culture québécoise (contexte sociohistorique, culture, institutions, valeurs).

Recommandation n° 7

Que le projet de loi n° 96 soit amendé afin de préciser que tout organisme de l'Administration peut, de sa propre initiative, solliciter et recevoir des services de Francisation Québec pour améliorer les compétences en français de ses travailleuses et travailleurs.

Recommandation n° 8

Qu'une aide financière du gouvernement soit prévue pour que Francisation Québec et les organisations de l'Administration, incluant le réseau de la santé et le système scolaire, soient en mesure de contribuer à l'exemplarité de l'État et à la francisation des travailleuses et travailleurs sans compromettre le financement des services publics qu'ils offrent.

LANGUE DES ENTREPRISES DE COMPÉTENCE FÉDÉRALE

Le SFCP-Québec est la division du SFCP qui représente le plus de travailleuses et travailleurs sous réglementation fédérale. À ce titre, il appuie la demande de la FTQ de faire en sorte qu'une seule loi

³⁷ *Projet de loi n° 96*, art. 80 (art. 138.1 proposé), p. 49.

³⁸ *Projet de loi n° 96*, art. 80 (3^e et le 4^e paragraphes du 1^{er} alinéa de l'art. 138.1 proposé).

linguistique s'applique aux personnes employées par des entreprises de compétence fédérale au Québec et que cette loi soit la *Charte de la langue française*.

D'une part, une proportion importante des entreprises réglementées par le gouvernement fédéral et présentes sur le territoire québécois appliquent déjà plusieurs des dispositions de la Charte (communications en français à l'interne, traduction des documents relatifs à la santé et à la sécurité, comité de francisation) de façon volontaire³⁹. C'est le cas dans les secteurs des télécommunications, et de l'aérospatiale, notamment. L'effort à consentir par ces entreprises pour se conformer au projet de loi n° 96 ne serait donc pas démesuré.

D'autre part, l'application de la Charte aux entreprises de compétence fédérale viendrait combler un vide juridique puisqu'aucune loi linguistique fédérale ou provinciale ne les vise⁴⁰. En les assujettissant à la *Charte de la langue française*, le gouvernement garantirait à toutes les Québécoises et tous les Québécois le droit de travailler en français selon les mêmes modalités, ainsi que dans des conditions linguistiques optimales pour des questions de santé et sécurité. Il éviterait en plus toute confusion sur les obligations des entreprises installées au Québec⁴¹.

Il semble de plus juridiquement admis que les lois provinciales valides s'appliquent à des entreprises de compétence fédérale depuis l'arrêt *Banque canadienne de l'Ouest*, en 2007. La Cour suprême a alors opéré « ...un changement de paradigme majeur en acceptant que ces lois puissent avoir des effets préjudiciables ou importants sur ces entreprises, relégitimant du même coup l'application régulière, à celles-ci, du droit provincial⁴². » Selon les juristes Robitaille et Rogué, de l'Université de Sherbrooke, la Charte actuelle, « ...ses règlements, de même que son interprétation par les tribunaux, sont empreints d'une flexibilité telle que celle-ci ne saurait, dans la plupart des cas, entraver les activités essentielles des entreprises fédérales, en particulier leurs gestion et relations de travail⁴³;»

Du point de vue du SCFP-Québec, les modifications apportées à la Charte par le projet de loi n° 96 viennent encadrer plus précisément les employeurs (aux articles 45 à 46.1, notamment), mais ces derniers disposent encore du contrôle sur leurs relations de travail. Bien que celles-ci soient davantage balisées, elles le sont uniquement sur le plan linguistique, ce qui semble conforme aux enseignements de la doctrine.

Il est donc recommandé que le gouvernement aille de l'avant avec l'application de la *Charte de la langue française* à toutes les entreprises du Québec, y compris celles qui relèvent de la compétence fédérale.

³⁹ Ministère de la Justice du Québec, *Analyse d'impact réglementaire, Loi sur la langue officielle et commune du Québec*, le français, 29 avril 2021, p. 4.

⁴⁰ La *Charte de la langue française* ne vise que les entreprises de compétence provinciale, alors que la *Loi sur les langues officielles* s'applique aux institutions fédérales.

⁴¹ Le projet de loi 32 déposé le 15 juin 2021 par le gouvernement fédéral prévoyait ajouter des droits à la *Loi sur les langues officielles* (LLO) « ...concernant l'usage du français en tant que langue de service et langue de travail relativement aux entreprises privées de compétence fédérale au Québec et dans les régions à forte présence francophone; » Parmi les dispositions proposées, la LLO permettait aux entreprises du Québec de choisir de s'assujettir à la LLO ou à la *Charte de la langue française*.

⁴² *Op. cit.*, note 14, p. 645.

⁴³ *Op. cit.*, note 14, p. 693.

Recommandation n° 9

Qu'une seule loi linguistique s'applique aux travailleurs et travailleuses sous compétence fédérale qui œuvrent au Québec, soit la *Charte de la langue française*.

CONCLUSION

On a trop longtemps tenu pour acquis que les organisations de l'Administration avaient un comportement exemplaire dans l'utilisation du français, mais force est d'admettre que ce n'est plus le cas. La prolifération des postes exigeant la maîtrise de l'anglais dans des Villes qui ne sont même pas reconnues comme bilingues en est la preuve, tout comme l'embauche de personnel dans la santé ne parlant pas français – et parfois même ni l'anglais ni le français.

Pour ces raisons, le gouvernement doit resserrer la mécanique permettant aux villes de conserver leur statut bilingue lorsque moins de la moitié de leur population est composée d'ayants droit anglophones; instaurer des comités de francisation dans le secteur public; favoriser l'apprentissage du français pendant les heures de travail pour les personnes immigrantes et inclure des notions de culture québécoise dans les cours de français offerts aux nouveaux arrivants. Un financement supplémentaire pour le MIFI, responsable de Francisation Québec, doit aussi être prévu, ainsi que pour les organismes de l'Administration qui seront dotés de comités de francisation et offriront des cours de français.

Enfin, les articles 45 à 46.1 doivent être adoptés tels que bonifiés par le projet de loi n° 96 afin de limiter le recours aux postes bilingues, régler les litiges à la source et ainsi, réellement préserver le droit de travailler en français. La *Charte de la langue française* doit par ailleurs être la seule loi linguistique en application au Québec y compris pour les entreprises de compétence fédérale.

Voilà l'essentiel des recommandations du SCFP-Québec pour faire face au changement de paradigme qui s'opère en ce qui a trait à l'usage de la langue française au Québec. La priorité n'est plus de franciser les grandes entreprises privées fonctionnant totalement en anglais, comme au moment de l'adoption de la loi 101, mais de se donner les moyens pour que l'Administration demeure francophone et pour que les nombreux immigrants accueillis soient en mesure de s'intégrer à la société dans notre langue commune, le français. Les recommandations de ce mémoire complètent celles qui ont été formulées par la FTQ et sont essentielles pour que le projet de loi n° 96 favorise l'utilisation du français par tous et assure sa pérennité. Il est recommandé aux parlementaires d'adopter le projet de loi avec les modifications proposées.

ANNEXE 1

Municipalités bilingues selon l'OQLF (% de résidents anglophones)

	2016	2011	Baisse
Otterburn Park	5,7	6,8	-1,1
Arrondissement MacNider (Métis-sur-Mer)	11,6	11,6	0
Rosemère	12,1	13,2	-1,1
Ulverton	14,5	17	-2,5
Mille-Isles	17	20,6	-3,6
Noyan	17,9	21,6	-3,7
Morin-Heights	18,3	20,7	-2,4
Mont-Royal	18,5	21,5	-3
Gore	20,2	22,2	-2
Canton de Hatley	20,4	23,5	-3,1
Havelock	22,3	30,2	-7,9
Ristigouche-Partie-Sud-Est	22,9	21,8	1,1
Île-Cadieux	24	23,8	0,2
Saint-Georges-de-Clarenceville	25,5	28,9	-3,4
Escuminac	25,7	33,3	-7,6
Arrondissement de Greenfield Park (Longueuil)	26	33,8	-7,8
Arrondissement de Grenville (Grenville-sur-la-Rouge)	26,8	26,8	0
Bury	27,7	31,8	-4,1
Mayo	28,1	33,6	-5,5
Sutton	28,4	33,5	-5,1
Newport	28,6	33	-4,4
Arrondissement de Pierrefonds-Roxboro	28,9	32,6	-3,7
Hatley	29,3	36,2	-6,9
Dundee	29,5	32,5	-3
Bolton-Est	30,9	36,1	-5,2
Hemmingford	31,8	36,8	-5
Mulgrave-et-Derry	32,9	45,8	-12,9

ANNEXE 1 – suite

Municipalités bilingues selon l'OQLF (% de résidents anglophones)

Barkmere	33,3	41,6	-8,3
Stanstead	34,8	37,6	-2,8
Pincourt	35	36	-1
Ayer's Cliff	36,4	42,5	-6,1
Pontiac	38,6	40,1	-1,5
Dollard-Des Ormeaux	39,3	43,7	-4,4
Très-Saint-Sacrement	39,7	42,8	-3,1
Potton	40	43,1	-3,1
Côte-Saint-Luc	40,5	43,7	-3,2
Arundel	40,7	46,1	-5,4
Kirkland	41	42,7	-1,7
Dorval	41,7	44,4	-2,7
Kazabazua	42,3	49,3	-7
North Hatley	42,5	46,7	-4,2
Lac-Tremblant-Nord	44,4	44,4	0
Arrondissement de Lennoxville (Sherbrooke)	44,8	45	-0,2
Stanbridge East	45,1	49,4	-4,3
Lac-Brome	45,2	47,2	-2
Chelsea	45,3	46,7	-1,4
Senneville	46,7	50	-3,3
Wentworth	47,7	56,5	-8,8
Ogden	48,6	49,6	-1
Hinchinbrooke	49,8	52,1	-2,3

Source : Statistique Canada

Tableau tiré de l'article de Marco Bélair-Cirino et Dave Noël, *Seule une poignée de municipalités sont prêtes à renoncer à leur statut bilingue*, Le Devoir, 27 mai 2021. La liste complète des organismes reconnus est accessible ici : https://www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/admin_publ/organismes-reconnus.aspx.

ANNEXE 2 – Liste des recommandations

Recommandation n° 1

Que le projet de loi n° 96 soit modifié afin que seules les villes ayant entre 40 % et 50 % de leur population de langue maternelle anglaise puissent conserver leur statut de ville bilingue par voie de résolution.

Recommandation n° 2

Que la *Charte de la langue française* soit modifiée comme proposé par le projet de loi n° 96 aux articles 45, 45.1, 46 et 46.1.

Recommandation n° 3

Que le projet de loi n° 96 soit amendé afin que les municipalités, les établissements de santé et de services sociaux, les organismes gouvernementaux et scolaires, de même que les institutions d'enseignement postsecondaire comptant plus de 50 employés soient tenus de créer des comités de francisation paritaires au sein de leur établissement, comme les entreprises privées.

Recommandation n° 4

Que des modifications soient apportées à tous les articles pertinents du projet de loi n° 96 afin que les comités de francisation de l'Administration se voient dotés des mêmes pouvoirs et obligations que ceux du secteur privé (avec les adaptations nécessaires).

Recommandation n° 5

Que le projet de loi n° 96 soit bonifié, à l'article 80, afin de donner le pouvoir aux comités de francisation des secteurs privé et public de faire rapport à l'Office sur la nécessité de créer des postes bilingues ou d'exiger la connaissance – ou un niveau de connaissance spécifique – d'une autre langue que le français à toute personne pour accéder à un poste ou le conserver.

Recommandation n° 6

Que les cours de francisation dispensés sur les lieux de travail le soient, idéalement, pendant les heures de travail (sinon tout juste avant ou après un quart de travail), qu'ils soient adaptés à une clientèle adulte et intègrent des notions de culture québécoise (contexte sociohistorique, culture, institutions, valeurs).

Recommandation n° 7

Que le projet de loi n° 96 soit amendé afin de préciser que tout organisme de l'Administration peut, de sa propre initiative, solliciter et recevoir des services de Francisation Québec pour améliorer les compétences en français de ses travailleuses et travailleurs.

Recommandation n° 8

Qu'une aide financière du gouvernement soit prévue pour que Francisation Québec et les organisations de l'Administration, incluant le réseau de la santé et le système scolaire, soient en mesure de contribuer à l'exemplarité de l'État et à la francisation des travailleuses et travailleurs sans compromettre le financement des services publics qu'ils offrent.

Recommandation n° 9

Qu'une seule loi linguistique s'applique aux travailleurs et travailleuses sous compétence fédérale qui œuvrent au Québec, soit la *Charte de la langue française*.