



**S'ALLIER POUR LA PROSPÉRITÉ**

## **Valoriser la langue française et prospérer**

**Commentaires du Conseil du patronat du Québec  
sur le projet de loi n° 14 – *Loi modifiant la  
Charte de la langue française, la Charte des  
droits et libertés de la personne et d'autres  
dispositions législatives***

Février 2013

## Le Conseil du patronat du Québec

Le Conseil du patronat du Québec a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possibles – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale. Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

# Valoriser la langue française et prospérer

## Commentaires du Conseil du patronat du Québec sur le projet de loi n° 14 – *Loi modifiant la Charte de la langue française, la Charte des droits et libertés de la personne et d'autres dispositions législatives*

Février 2013

### Introduction

Le Conseil du patronat du Québec est heureux, à titre de seule confédération patronale du Québec, de transmettre à la Commission de la culture et de l'éducation de l'Assemblée nationale ses commentaires sur le projet de loi n° 14 – *Loi modifiant la Charte de la langue française, la Charte des droits et libertés de la personne et d'autres dispositions législatives*.

Le Conseil du patronat soutient activement les efforts des employeurs québécois visant à faire du français la langue du travail, du commerce et des affaires au sein de leurs organisations. En particulier, il a collaboré étroitement avec l'Office québécois de la langue française tout au cours de l'année 2012 pour faire, au moyen de nombreuses activités, la promotion du français dans le milieu des affaires, et il a présenté récemment un nouveau projet à l'Office afin de poursuivre ses efforts de sensibilisation en 2013-2014 auprès des employeurs du Québec.

Les commentaires qui suivent doivent donc être pris en considération en tenant compte de cette volonté du Conseil de valoriser et d'encourager les entreprises à faire des affaires en français. C'est avec le souci d'assurer l'atteinte de cet objectif dans un environnement législatif et réglementaire propice à la création de richesse que le Conseil du patronat a analysé le projet de loi.

Ainsi, certaines observations relatives au projet de loi s'imposent à l'égard du fardeau administratif qu'il impose aux entreprises, de même qu'à son impact sur les relations du travail et la main-d'œuvre.

### Un fardeau administratif supplémentaire

À l'heure actuelle, le fardeau administratif des entreprises du Québec est déjà considérable. À titre d'exemple, *L'enquête sur le coût de la conformité à la réglementation* de Statistique Canada, en 2010, montre que les entreprises québécoises produisent en moyenne 29 documents pour se conformer à leurs obligations fiscales et réglementaires, contre une moyenne de 25 au Canada et de 23 en Ontario.

Le nombre moyen de documents à produire dépend fortement de la taille de l'entreprise, et du nombre de ses employés. Ainsi, à l'échelle du Canada, une entreprise comptant de 1 à 4 employés doit produire en moyenne 25 documents tandis qu'une entreprise employant entre 20 et 99 salariés doit en produire 72.

Par ailleurs, le rapport du groupe de travail sur la simplification réglementaire et administrative du gouvernement du Québec reconnaît expressément que l'accroissement du fardeau administratif des entreprises peut avoir une incidence défavorable sur l'investissement, l'innovation, la croissance économique et la création d'emplois<sup>1</sup>. Qui plus est, à l'heure actuelle, pratiquement tous les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont mis en place des initiatives visant à réduire le fardeau administratif des entreprises<sup>2</sup>.

L'article 45 du projet de loi assujettissant les entreprises de 25 à 49 employés aux obligations de francisation leur crée un fardeau administratif supplémentaire, ce qui préoccupe grandement le Conseil du patronat.

En effet, en plus d'obliger ces entreprises à vérifier leur mode de fonctionnement, à viser l'objectif de faire du français la langue normale et habituelle du travail et à respecter le droit du consommateur d'être servi en français, ces entreprises devront adopter, le cas échéant, des mesures de francisation précises prévues au projet de loi. Ces mesures pourraient aller jusqu'à s'immiscer dans la confection des horaires de travail et l'utilisation du français sur tout type de support. En outre, l'Office québécois de la langue française pourrait exiger des entreprises de rendre compte du bien-fondé du diagnostic posé sur leur situation linguistique.

Cette réalité s'avère particulièrement difficile pour les petites et les moyennes entreprises comme celles visées par les nouvelles dispositions de la *Charte de la langue française* que prévoit le projet de loi. En effet, les ressources limitées de ces entreprises peinent à suffire pour répondre aux diverses obligations administratives qui leur incombent déjà. Ajouter à ces dernières ne peut que les éloigner de la nécessaire raison d'être de l'entreprise : bien servir ses clients, assurer la subsistance de ses propriétaires et de ses employés, créer de la richesse et contribuer au développement économique du Québec.

Selon le Conseil du patronat, les obligations imposées par le projet de loi n° 14 visent davantage à encadrer les moyens à mettre en œuvre par les employeurs plutôt que les objectifs à atteindre, ce qui est incompatible avec les principes de réglementation intelligente.

Dans le contexte où les données les plus récentes de l'Office québécois de la langue française révèlent que la situation du français au sein des entreprises de moins de 50 employés, loin d'être en péril, s'avère même en meilleure santé que dans les entreprises de plus de

---

<sup>1</sup> Michel AUDET (prés.), *Simplifier et mieux réglementer, rapport du groupe de travail sur la simplification réglementaire et administrative*, Gouvernement du Québec, 2011, p. 4.

<sup>2</sup> *Ibid.*, p. 11.

50 employés<sup>3</sup>, il nous apparaît pour le moins surprenant que le gouvernement juge nécessaire d'accroître par des mesures législatives les obligations déjà imposées aux entreprises de cette taille.

Le Conseil du patronat salue cependant au passage l'inclusion de l'article 151.6 de la *Charte de la langue française*, qui confère au gouvernement le pouvoir réglementaire de moduler les obligations relatives aux programmes de francisation des entreprises de 25 à 49 employés. Il importe toutefois que ce pouvoir soit utilisé à bon escient. Le projet de loi n'encadre effectivement aucunement l'exercice de ce pouvoir réglementaire.

Conséquemment, le Conseil du patronat du Québec estime que la nouvelle section IV de la *Charte de la langue française* intitulée « Entreprises comptant entre 26 et 49 employés » devrait être retirée du projet de loi.

À défaut de le faire, les dispositions relatives à ces entreprises devraient se limiter au contenu des nouveaux articles 151, 151.1 et 151.6 de la *Charte de la langue française* prévus à l'article 45 du projet de loi en précisant, à l'article 151.6, que le pouvoir réglementaire qui y est accordé ne doit en aucun temps s'exercer d'une manière à alourdir indûment le fardeau administratif des entreprises.

Par ailleurs, soulignons le troisième alinéa de l'article 18.1 de la *Charte de la langue française* prévu à l'article 7 du projet de loi, qui tient justement compte du critère du délai ou du fardeau excessif que pourrait représenter la production de documents en français dans le cadre d'une demande de permis. À notre avis, cet esprit devrait guider le projet de loi dans son ensemble. Nous déplorons toutefois qu'en vertu de cette même disposition, ce critère ne puisse être pris en compte que par la plus haute autorité du ministère ou de l'organisme visé ce qui, en soi, ralentit le processus de traitement des demandes.

Mentionnons finalement que le Conseil du patronat se réjouit de lire dans le projet de loi que le comité de francisation de l'entreprise comptant plus de 100 employés peut être remplacé par une autre mesure de consultation.

## **Un impact sur les relations du travail**

Le projet de loi, à son article 18, propose d'inclure à la *Charte de la langue française* une disposition, l'article 48, visant à protéger les salariés contre le harcèlement dont ils pourraient être victimes parce qu'ils ne maîtrisent pas une langue autre que le français, parce qu'ils revendiquent la possibilité de s'exprimer en français ou parce qu'ils exigent le respect d'un droit découlant du chapitre de la *Charte de la langue française* portant sur la langue du travail. Le salarié qui se croit lésé dans ce droit pourrait alors déposer une plainte pour pratique

---

<sup>3</sup> Office québécois de la langue française, *Rapport sur l'évolution de la situation linguistique au Québec*, Gouvernement du Québec, 2012, p. 39.

interdite à la Commission des normes du travail, comme le prévoit la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

Le Conseil du patronat considère que le droit des salariés québécois de travailler en français est indéniable.

Toutefois, des dispositions générales contraignant les employeurs à prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique existent déjà dans la *Loi sur les normes du travail*. Ces dispositions protègent les salariés contre toute forme de conduite vexatoire, répétée et hostile ou non désirée, portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique et ayant pour résultat de créer un milieu de travail néfaste pour le salarié. Les salariés disposent donc d'un recours en vertu de la *Loi sur les normes du travail* s'ils se considèrent victimes de harcèlement psychologique, peu importe le motif. Ce recours est distinct de celui pour pratique interdite mentionné plus haut.

Ces dispositions s'ajoutent aussi au droit fondamental de travailler en français prévu à la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12), selon l'article 57 du projet de loi.

Avec les modifications législatives proposées, un salarié qui se croit victime de harcèlement pour motif linguistique pourrait donc utiliser le recours de plainte pour pratique interdite prévu à la *Loi sur les normes du travail* en plus du recours pour harcèlement psychologique que cette même loi lui confère.

Au-delà d'un énoncé de principe voulant que le harcèlement pour motif linguistique ne soit pas toléré, il nous apparaît inutile et même périlleux de doubler les recours. Le principe de stabilité et d'efficacité des relations du travail, qui guide le droit du travail, commande plutôt une simplification de ces recours.

Pour ces motifs, le Conseil du patronat recommande que l'article 48 de la *Charte de la langue française*, prévu à l'article 18 du projet de loi, soit retiré.

À défaut de retirer ledit article, il devrait être prévu que le salarié doit choisir entre l'un ou l'autre des recours qui sont à sa disposition au regard du même événement qu'il considère constituer du harcèlement psychologique.

## **Un impact sur la main-d'œuvre**

Le Québec doit relever des défis de taille en matière de main-d'œuvre. Selon l'Institut de la statistique du Québec, alors qu'aujourd'hui il y a 4 personnes en âge de travailler (de 20 à 64 ans) pour une personne de 65 ans et plus, ce ratio sera de 2,5 seulement en 2026.

Le projet de loi propose des modifications législatives ayant des impacts sur la disponibilité, la qualification et la gestion de la main-d'œuvre qui préoccupent le Conseil du patronat.

Premièrement, l'article 46 de la *Charte de la langue française*, prévu à l'article 18 du projet de loi, mentionne que, pour exiger la connaissance d'une autre langue que le français pour un poste, l'employeur doit procéder à une évaluation rigoureuse des besoins linguistiques réels associés à ce poste. Qui plus est, toujours selon cette disposition, l'employeur doit réévaluer ces besoins périodiquement.

De plus, l'article 47 de la *Charte de la langue française* proposé prévoit l'interdiction d'exiger d'une personne à son service la connaissance ou un niveau spécifique de connaissance d'une langue autre que le français. Cette interdiction s'applique également dans l'embauche, la mutation ou la promotion, à moins que cette connaissance soit nécessaire à l'accomplissement de la tâche.

Aussi, l'article 50.2 de la *Charte de la langue française* proposé donne à l'employeur le fardeau de démontrer la justification du niveau de connaissance exigé d'une autre langue.

Ces mesures, en plus d'alourdir considérablement le fardeau administratif des employeurs, comme nous l'avons exposé précédemment, ne tiennent aucunement compte de la réalité actuelle de la gestion des ressources humaines.

En effet, en exigeant de démontrer le niveau de connaissance d'une autre langue en lien avec un poste ou des tâches précises, on empêche les employeurs de recruter leur main-d'œuvre en fonction d'une évolution à long terme des personnes au sein de leur organisation. Or, aujourd'hui, l'évolution rapide du monde des affaires amène les employeurs à chercher à recruter une main-d'œuvre compétente sur laquelle ils pourront compter à long terme, de manière évolutive. Le candidat retenu, au jour de son embauche, n'occupera pas nécessairement un poste pour lequel la connaissance d'une autre langue que le français est nécessaire, mais l'employeur, en raison des compétences du travailleur, pourra souhaiter lui confier un jour des tâches pour lesquelles une telle connaissance est requise.

Au surplus, exiger une évaluation périodique des besoins linguistiques propose une approche basée sur les moyens plutôt que les objectifs, ce qui défavorise la prise en charge par les employeurs et, comme nous l'avons déjà mentionné, fait fi des principes de réglementation intelligente. Pourquoi ne pas réévaluer les besoins linguistiques en cas de changement à la description de tâches de l'employé seulement ou lors de la création d'un nouveau poste?

Conséquemment, le Conseil du patronat recommande que les dispositions de la *Charte de la langue française* relatives à l'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français au travail s'articulent autour d'un critère où une telle connaissance est « raisonnablement utile compte tenu du contexte dans lequel évolue l'employeur » plutôt qu'un critère de « nécessité ».

Aussi, le Conseil du patronat demande que l'exigence d'une évaluation périodique des besoins linguistiques soit retirée du projet de loi. Les employeurs devant se défendre à l'encontre d'une plainte pour une exigence linguistique non justifiée pourront plutôt, au moment opportun, effectuer cette démonstration s'ils le jugent nécessaire à leur défense. Nous estimons que ces

mesures relèvent directement du droit de gérance des entreprises et que ce sont ces dernières qui sont les mieux placées, par opposition aux inspecteurs de l'Office québécois de la langue française, pour juger ces aspects.

Le Conseil du patronat prend acte que le projet de loi, à son article 30, prévoit diverses mesures relatives aux « exigences de maîtrise de la langue officielle pour la sanction des études ».

Le Conseil reconnaît l'importance de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée pouvant travailler en français au Québec. Il souligne et salue au passage que le projet de loi prévoit que cette exigence ne s'applique qu'aux étudiants domiciliés au Québec, afin de ne pas réduire l'attrait des institutions d'enseignement québécoises pour les personnes de l'extérieur du Québec.

### **Considérations juridiques**

Le Conseil du patronat déplore que l'article 177 de la *Charte de la langue française* soit modifié par l'article 50 du projet de loi afin de retirer l'étape préalable de la mise en demeure de se conformer à la loi. Ainsi, le dossier d'une entreprise que l'Office québécois de la langue française considère en défaut sera automatiquement déféré au directeur des poursuites criminelles et pénales afin qu'il intente, s'il y a lieu, les poursuites pénales appropriées.

Alors que nous comprenons que l'Office québécois de la langue française privilégie une approche souple et adaptée à la réalité des entreprises visant à inciter à se conformer à la loi plutôt qu'à punir, et dans un contexte d'engorgement des tribunaux, cette modification nous apparaît pour le moins surprenante.

### **Au-delà de la protection de la langue française**

Ces observations faites, le Conseil du patronat insiste sur une préoccupation importante se juxtaposant à celle de la protection de la langue française au Québec : l'importance de la maîtrise concurrente de la langue anglaise. Le contexte mondial fait aujourd'hui plus que jamais de l'anglais une langue de communication commune, bien au-delà des frontières limitrophes du Québec. Les jeunes Québécois qui ne maîtrisent pas l'usage de cette langue seront demain défavorisés face aux citoyens du reste du monde. Il est donc primordial que la protection de la langue française ne constitue pas une barrière à l'apprentissage et à la maîtrise de la langue anglaise, mais qu'elle s'arrime plutôt à l'objectif de permettre au Québec de prendre une place entière dans le monde, en favorisant le bilinguisme de sa population. Ce faisant, c'est dans un Québec français, mais capable d'interagir sans restriction avec le reste du monde, que nous évoluerons.

## Conclusion

Les quelques changements au projet de loi demandés par le Conseil du patronat visent à favoriser l'utilisation du français chez les employeurs tout en leur laissant la latitude nécessaire à la prise en charge des moyens pour atteindre cet objectif.

Ainsi, le cadre législatif et réglementaire aurait l'avantage de devenir un outil efficace de promotion et d'utilisation de la langue française, sans pour autant constituer une barrière à l'investissement, au maintien et à la création d'emplois ainsi qu'à la création de richesse.

Par ailleurs, en modifiant le projet de loi de manière à permettre aux employeurs de sélectionner leurs candidats sur la base d'une vision à long terme en matière d'exigences linguistiques, on créerait un climat favorable au recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée à long terme.

Le Conseil du patronat du Québec réitère donc, par ses commentaires, son engagement à promouvoir l'utilisation du français dans les entreprises tout en favorisant la prospérité du Québec.



**S'ALLIER POUR LA PROSPÉRITÉ**

**Commentaires additionnels du  
Conseil du patronat du Québec  
dans le cadre de l'étude du projet de loi n° 14**

Mars 2013

## Le Conseil du patronat du Québec

Le Conseil du patronat du Québec a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possibles – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale. Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Conseil du patronat du Québec –  
mars 2013

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
1<sup>er</sup> trimestre 2013

# Commentaires additionnels du Conseil du patronat du Québec dans le cadre de l'étude du projet de loi n° 14

Mars 2013

**En plus des commentaires déjà déposés à la Commission de la culture et de l'éducation sur le projet de loi n° 14 (le projet de loi), le Conseil du patronat présente les observations qui suivent aux membres de la Commission.**

L'actualité des dernières semaines relative à l'application de la *Charte de la langue française* (la Charte) nous amène à nous questionner, au-delà des mesures proposées par le projet de loi n° 14, sur les dispositions déjà présentes à la Charte qui, cependant, ne sont pas visées par le projet de loi.

En effet, il nous apparaît qu'avant de proposer l'élargissement de l'application de la Charte, il serait pertinent de se questionner sur son contenu et son application actuels.

Les événements survenus dans l'industrie de la restauration et diffusés ces dernières semaines ont présenté des situations d'application de la Charte aux conséquences, à notre avis, absurdes et non reliées à l'objectif de la loi. Certains observateurs ont été d'opinion qu'il pouvait s'agir de cas d'excès de zèle de la part d'inspecteurs de l'Office québécois de la langue française (l'Office).

La lecture de la Charte nous permet de constater toutefois que cette dernière est précise à son article 51 : les menus et les cartes des vins doivent expressément être rédigés en français et aucune version dans une autre langue ne doit l'emporter sur celle qui est rédigée en français. Conséquemment, peut-on vraiment reprocher aux inspecteurs de l'Office de simplement appliquer cette disposition lorsqu'une plainte est formulée<sup>1</sup>?

À notre avis, pour éviter l'application absurde de la Charte, une révision de ses dispositions actuelles s'impose.

Dans ce contexte, nous formulons les commentaires qui suivent au regard de certains enjeux soulevés par la Charte et sa réglementation actuelle.

1. Une exception relative à la « spécialité étrangère », inspirée des exceptions déjà existantes en ce qui a trait aux produits culturels et éducatifs, devrait s'appliquer expressément aux restaurants et aux autres organisations offrant des expériences culinaires, culturelles ou artistiques de spécialités étrangères, leur permettant l'utilisation d'une langue autre que le français dans l'affichage, l'étiquetage et la publicité, sans nécessité de prépondérance du français à l'égard de termes provenant de la ou des cultures à la base de l'expérience offerte à leur clientèle. Il va sans dire

---

<sup>1</sup> Une copie du menu du restaurant italien montréalais Buonanotte est d'ailleurs jointe aux présents commentaires. Le lecteur pourra constater que plusieurs termes en italien y sont présentés de façon prédominante sur leurs versions françaises.

que cette exception ne devrait pas empêcher la clientèle d'être servie en français, ni le personnel de travailler en français.

2. L'exception relative à l'étiquetage des produits qui ne sont pas destinés à la vente au Québec devrait entraîner une exception à l'obligation de produire en français du matériel promotionnel, particulièrement un site web lorsqu'il s'adresse uniquement à un marché à l'extérieur du Québec. Actuellement, les dispositions de la Charte en lien avec le matériel promotionnel s'appliquent, peu importe le support. Les entreprises québécoises qui exploitent un site web promotionnel ont donc l'obligation d'en produire une version française en tout temps.
3. Il existe aussi une certaine incongruité entre les dispositions portant sur l'étiquetage et celles relatives à la distribution de produits. En effet, lorsque, par exemple, un logiciel n'est pas disponible en français, il n'existe aucune obligation de le traduire. Par contre, les dispositions qui traitent de l'étiquetage ne prévoient pas d'exception pour ce type de produits. Conséquemment, un logiciel disponible uniquement dans une autre langue pourra devoir être emballé avec des indications en français malgré tout!
4. Par ailleurs, en vertu de l'article 89 de la Charte, lorsqu'il n'est pas nécessaire d'utiliser uniquement le français, il est possible d'utiliser le français et une autre langue. Cette disposition peut avoir pour effet d'imposer aux entreprises la production de documents bilingues (par exemple, des factures, des bons de commande ou des contrats) à des clients ayant demandé une version dans une autre langue. Cette disposition nous apparaît de peu d'utilité dans les circonstances. En effet, lorsque la Charte n'exige pas l'utilisation du français, notamment lorsqu'un client demande expressément la documentation dans une autre langue, il ne devrait pas être nécessaire de produire une version bilingue; la version dans cette autre langue devrait suffire.
5. Dans un autre ordre d'idées, dans la mesure où l'affiche principale d'un commerce présente son nom en français ou une particule en français accompagnant sa marque de commerce, faudrait-il aussi l'obliger à changer son inscription sur le totem ou les plans du centre commercial où il se trouve? Sur les paniers qu'il fournit à sa clientèle pour y mettre leurs achats? Sur les sacs d'emballage? Sur les uniformes de son personnel? Actuellement, les dispositions sur l'affichage, combinées à celles sur l'étiquetage, peuvent obliger les entreprises à prendre de telles mesures, souvent coûteuses. Il nous semble plutôt que le caractère raisonnable devrait l'emporter et que la législation et la réglementation devraient en tenir compte.

Nous nous permettons également quelques commentaires sur les exigences de francisation des entreprises.

6. Nous nous questionnons sur la pertinence d'exiger des entreprises détentrices d'un certificat de francisation la production d'un rapport, tous les trois ans, sur l'évolution

du français dans l'entreprise, dès lors que l'Office a déjà le pouvoir, en vertu de l'article 147 de la Charte, de révoquer le certificat si l'entreprise ne respecte pas ses obligations. Une obligation de maintenir les conditions d'obtention du certificat devrait suffire et respecterait les principes de réglementation intelligente.

7. Également, la possibilité de conclure des ententes particulières avec l'Office afin de permettre aux sièges ou aux centres de recherche des entreprises d'utiliser une autre langue que le français comme langue de fonctionnement nous paraît quelque peu désuète. À l'heure actuelle, ce n'est pas le statut juridique d'un établissement qui détermine la nécessité pour le personnel d'utiliser une autre langue que le français, mais bien la nature des activités qui y ont cours. Les articles 144 et 142 (3) de la Charte gagneraient donc à être modifiés afin de remplacer les termes « siège » et « centre de recherche » pour une notion d'« établissement dont la nature des activités exige l'utilisation d'une autre langue que le français comme langue de fonctionnement ».
8. Il y aurait lieu d'encadrer les exigences de l'Office en ce qui touche les programmes de francisation en ajoutant comme paramètre duquel tenir compte, et mentionné à l'article 142 de la Charte, celui de la proportion d'employés ayant accès au contenu linguistique visé. Ce paramètre permettrait d'éviter que l'Office exige des entreprises la traduction en français d'outils qui sont peu ou qui ne sont carrément pas utilisés par la plupart des employés, entre autres, un serveur informatique par opposition à un logiciel d'utilisation courante pour le traitement de texte.
9. Les articles 174 et 175 de la Charte, que le projet de loi modifie d'ailleurs de manière à en préciser essentiellement la substance, soulèvent des questions, selon nous, sur la pertinence des pouvoirs d'exiger la production de divers documents et, comme le mentionne maintenant le projet de loi, celui de saisie. Il nous semble, en effet, que l'attribution de ce pouvoir soit disproportionnée par rapport à l'objectif de la loi. La Charte n'est en effet pas une loi avec un objectif, par exemple, de préservation de la sécurité publique ou d'assurance d'intégrité morale.
10. L'article 165 de la Charte qui prévoit la nomination et la durée du mandat des membres de l'Office demeure muet sur la provenance de ces membres. Comme nous le constatons, l'application de la Charte entraîne plusieurs impacts sur les employeurs, et ces derniers devraient pouvoir participer aux grandes orientations de l'Office. Selon le Conseil du patronat, afin que les préoccupations des employeurs y soient discutées de manière constructive, il serait pertinent de revoir la gouvernance de l'Office pour que des membres représentant les associations patronales y soient présents pour contribuer efficacement aux discussions à l'égard des orientations, des guides de pratique, etc.

Nous espérons que ces commentaires pourront éclairer la Commission dans le cadre de ses travaux afin d'atteindre l'objectif d'une législation favorisant l'utilisation généralisée du français au Québec, tout en préservant et valorisant la prospérité.



## ANTIPASTI

### Insalata Mista

Salade mixte, huile d'olive extra vierge, vinaigre de vin rouge  
9

### Insalata di Barbabietole

Salade de betteraves en cubes, noisettes, cresson, ricotta, vinaigrette aux framboises  
11

### Polpette

Boulettes de viande maison, boeuf, veau, mortadelle, sauce tomate, parmesan  
11

### Arancini

Boules de riz, pois verts, mozzarella, sauce tomate  
11

### Rucola e Parmigiano

Roquette, parmesan, huile d'olive extra vierge, vinaigre balsamique  
12

### Calamari

Calmars frits, mayonnaise épicée  
12

### Braciola

Rouleaux de veau braisés et farcis, jambon au romarin, mozzarella, sauce tomate  
13

## PIZZA

### Margherita

Tomates, mozzarella  
14

### Patatona

Pommes de terre, guanciale, oignons caramélisés, mozzarella  
15

### Piadina

Prosciutto, roquette, mozzarella, réduction de balsamique  
17

### 'Nduja

Saucisse épicée de Calabrese, tomates cerises, roquette, caciocavallo  
18

### Capricciosa

Prosciutto cotto, champignons, tomates, mozzarella  
19

### Bufala

Tomates, mozzarella di Bufala  
21

### Taleggio

Fromage taleggio, mozzarella, prosciutto crudo  
22

### Prosciutto e Giardiniera

Prosciutto di Parma (âgé de 24 mois), giardiniera maison  
14

### Capesante

Poêlée de pétoncles avec guanciale, polenta crémeuse  
15

### Tartare di Filet Mignon

Tartare de filet mignon de boeuf, confiture de citron, romarin, noisettes, roquette, crostini  
16

### Caprese

Mozzarella di Bufala, tomates cerises, huile d'olive extra vierge  
16

### Tartare di Tonno

Tartare de thon à queue jaune, échalotes, confit de tomates, endives, crostini  
18

### Ostriche (6/12)

Huitres fraîches de la côte Est  
20 (6) / 38 (12)

## PASTA

### Cacio e Pepe

Spaghetti alla chitarra, pecorino romano, poivre noir  
16

### Agnolotti

Agnolotti farcis aux betteraves et à la ricotta, beurre fondu, asiago, réduction de balsamique blanc  
18

### Cavatelli

Cavatelli, ragù de queue de boeuf, parmesan  
19

### Spaghetti Pomodoro Paolo Petrilli Bio

Spaghetti aux tomates bio, basilic  
20

### Gnocchi di Luciano

Gnocchi au ragù bolognese (boeuf, veau, porc)  
21

### Garganelli

Pâtes aux oeufs en forme de tubes, 'nduja, speck, tomates cerises, parmesan, basilic  
22

### Francobolli

Pâtes farcies au boeuf braisé et ricotta, parmesan, beurre, demi-glace  
23

### Calamarata

Pâtes en forme de calmars, espadon, noix de pin, raisins secs, olives, tomates, basilic  
24

### Risotto

Crevettes, zest de citron  
27

## CARNE

### Petto di pollo ai ferri

Poitrine de poulet grillé, rapini, 'nduja, sauge, ragù d'haricots borlotti  
23

### Tagliata di Manzo

Bavette de boeuf poêlée, réduction de balsamique, purée de courge musquée, oignons marinés, pancetta, persil, croûtons, pommes de terre grelots  
27

### Ossobuco alla Romana

Osso buco de veau braisé, tomates, vin rouge, petits pois, risotto d'orge aux champignons, tomates frites  
32

### Filetto di Manzo

Filet mignon de Black Angus grillé de 8 OZ., champignons mélangés, demi-glace, frites de polenta  
39

## CONTORNI

### Verdure alla Griglia

Légumes grillés  
8

### Polenta

Frites de polenta  
8

### Rapini al 'Nduja

Rapini et 'nduja sautés  
8

## PESCE

### Rombo al Forno

Turbot rôti au four, herbes, ail, salade d'épeautre, confit de tomates cerises  
25

### Cacciucco alla Livornese

Crevettes entières, pétoncles, calmars, moules, tomates, basilic, ail, piment fort, croûtons  
29

### Merluzzo Nero

Poêlée de morue noire, chapelure, asperges grillées, poivrons rôtis, anchois blancs marinés, salsa verde  
31

S'il vous plaît avisez votre serveuse de toutes allergies avant de commander.

Nous demandons au groupes de placer leur commande en même temps afin d'améliorer le service.

Des pâtes sans gluten sont aussi disponible sur demande.

25\$ minimum nourriture par personne. (Vendredi et Samedi seulement)

Buonanotte Traiteur, service de traiteur maintenant disponible!