

Le PDL 14 : Visa le noir tua le blanc?

Avis de la FCEI concernant le Projet de loi no 14 : Loi modifiant la Charte de la langue française, la Charte des droits et libertés de la personne et d'autres dispositions législatives

François Vincent, analyste principal des politiques

Martine Hébert, vice-présidente, Québec

Introduction

Le dépôt du projet de loi no 14 a suscité soulagement et inquiétudes à la FCEI qui rappelons-le, représente 24 000 petites et moyennes entreprises (PME) au Québec. En effet, il faut d'abord souligner que nous avons été en partie soulagés que le gouvernement abandonne l'idée d'imposer aux entreprises de 10 employés et plus les obligations liées aux programmes de francisation. D'un autre côté, même si la FCEI appuie les principaux objectifs de la Charte de la langue française (ci-après appelée *Loi 101 ou Charte* aux fins de simplification), nous sommes préoccupés par plusieurs dispositions techniques du projet de loi no 14 qui, à notre avis, ne viendront qu'ajouter un fardeau administratif important sur les PME québécoises qui se conforment déjà à la Loi.

En effet, il importe de rappeler que la Charte comporte déjà des obligations touchant toutes les entreprises en matière d'affichage, de publicité, de service à la clientèle et d'utilisation du français au travail. Si certains problèmes sont constatés au sein de certaines entreprises dans certains quartiers de Montréal, pourquoi alors ne pas avoir choisi d'accompagner les entreprises concernées en vue qu'elles se conforment aux dispositions actuelles de la Charte, plutôt que d'imposer à l'ensemble des entreprises québécoises qui se conforment déjà la Loi des obligations supplémentaires?

De plus, l'OQLF affirme que « les entreprises employant moins de 50 travailleurs semblent être plus susceptibles de fonctionner généralement ou exclusivement en français comparativement aux entreprises qui comptent 50 employés ou plus. »¹ Nous comprenons donc mal d'où vient le besoin de rajouter des obligations techniques en matière de programmes de francisation aux petites entreprises de 26 à 50 employés...

¹ OQLF, Rapport sur l'évolution de la situation linguistique au Québec, Langue de travail, novembre 2012, Québec, p. 38.

Alors que la paix linguistique règne au Québec depuis plusieurs années, ne serions-nous pas en train de tenter de trouver une solution à un problème qui n'existe pas ou, comme le veut l'expression, de viser le noir en risquant d'écorcher le blanc?

Enfin, rappelons qu'au moment du dépôt de ce projet de loi, le gouvernement a souligné qu'il « s'inspire d'une réglementation intelligente et responsable ». Nous tenterons donc, au fil des pages qui suivent, d'évaluer différents aspects du projet de loi en regard à ces principes, dans l'objectif qu'il puisse atteindre ses visées, sans pour autant nuire au développement de nos petites entreprises.

État de la situation du français au Québec : Distinguer le vrai du faux...

Peu de temps avant le dépôt du projet de loi no 14, l'Office québécois de la langue française (OQLF) a rendu publiques plusieurs études sur l'évolution du français au Québec. Le gouvernement s'est appuyé sur des données de ces études pour légitimer son action législative. Or, après analyse, il nous apparaît que le fait français, contrairement à ce que certains ont tenté de le laisser croire, a franchi de grands pas en avant au cours des dernières décennies.

Rappelons d'abord que depuis plusieurs décennies, l'économie du Québec, à l'instar de l'économie mondiale, a beaucoup évolué. La mondialisation des échanges commerciaux, l'ouverture sur le monde et la capacité d'innovation de nos entreprises sont autant de facteurs qui influencent la langue utilisée dans les milieux de travail et dans les échanges commerciaux. Tous les gouvernements qui se sont succédé au fil des décennies, peu importe la couleur, ont mis en place des politiques visant à accroître la pénétration de nos entreprises sur les marchés étrangers. Il en va ainsi également en ce qui a trait au développement de notre industrie touristique. Tout cela implique forcément que nos entreprises et leur main-d'œuvre soient en mesure de transiger dans la langue utilisée à l'échelle planétaire en matière de commerce : l'anglais. Il en va de même des défis que posent le vieillissement de la population et la pénurie de main-d'œuvre qui en découle. La démographie québécoise impose le recours à l'immigration pour combler les besoins populationnels et de main-d'oeuvre. Les politiques en matière d'immigration des gouvernements qui se sont succédé ont donc dû miser sur une immigration capable de combler les besoins du marché du travail par opposition à une immigration strictement linguistique.

Ainsi et comme le montrent les données qui suivent, force est de constater que ça n'est pas parce que, pour les raisons énoncées plus haut, l'anglais est davantage utilisé au sein de certaines industries que cela implique nécessairement un recul du fait français.

Analyse des données sur le français

Plusieurs acteurs ont cru déceler un recul du français au Québec à la suite de la publication des données de l'OQLF et du plus récent recensement. Pour expliquer ce déclin, on cite la langue parlée à la maison, la diminution de l'utilisation principale du français au travail, la progression de l'utilisation de l'anglais au travail et la situation particulière vécue à Montréal. Traitons ces éléments dans l'ordre.

D'aucuns affirment que la diminution du français comme langue parlée à la maison est synonyme de déclin du fait français. À première vue, ce changement peut, pour certains, paraître préoccupant.

Toutefois, lorsqu'on met le tout en perspective de l'immigration des 20 dernières années, on voit dans ces chiffres une tendance bien normale. En effet, de 1986 à 2009 le Québec a accueilli 881 753 immigrants², ce qui représente 11 % de la population totale actuelle. L'île de Montréal est la terre d'accueil de la grande majorité des nouveaux arrivants; de 2001 à 2010, 75 % des immigrants ont choisi Montréal comme ville pour s'établir.³

Il faut par ailleurs être prudent avec ce que ces données indiquent... Il faut regarder quelle langue est adoptée par les nouveaux arrivants à la suite de leur intégration au travail.

Lorsqu'on prend en considération la langue d'adoption des nouveaux arrivants, il appert (au contraire de ce que certains prétendent) que les données sont encourageantes. L'économiste Vincent Geloso en fait la démonstration en analysant les données du recensement du Canada de 2011 :

« En 1991, 68,6 % des Québécois ayant une langue "tierce" (autre que le français ou l'anglais) connaissaient le français. En 2006, cette proportion était passée à 75,3 %. [...] Ces progrès de langue française auprès des allophones – la majeure partie étant des immigrants – se font au détriment de la langue anglaise. La connaissance de la langue anglaise chez ces derniers a stagné à 67,5 % entre 1991 et 2006.⁴ »⁵

Ajoutons à cela que l'utilisation du français de façon générale (90 % du temps et plus) au travail pour les allophones dans la région de Montréal est passée de 17 % en 1971 à 31 % en 2010, soit une augmentation de 82 %. C'est plus que notable!

Depuis 1971, l'utilisation du français de façon générale dans la région de Montréal a gagné 9 points de pourcentage.⁶ L'OQLF note d'ailleurs que « l'évolution de la situation chez l'ensemble des travailleurs québécois dans les dernières décennies révèle que le français dans le milieu de travail a progressé entre 1971 et 2010, la proportion de personnes qui travaillent généralement ou régulièrement dans cette langue ayant augmenté, passant de 83 % à 89 % ».⁷

Certains s'inquiètent aussi de la diminution du français qu'ils associent à une augmentation de l'utilisation de l'anglais dans les milieux de travail, notamment à Montréal. Or, ça n'est pas parce que l'anglais avance que, forcément, le français recule... N'est-il pas normal que l'utilisation de l'anglais soit plus présente à Montréal qui accueille plus d'immigrants, plus de touristes, plus de sièges sociaux et plus d'entreprises importatrices et exportatrices? En outre, lorsqu'on regarde l'évolution de l'utilisation de l'anglais on remarque qu'un mouvement est perceptible depuis 1989, soit au même moment où s'est accentuée l'ouverture des marchés dans les années '90 avec la signature de l'ALÉNA. Nos données indiquent que 19 % des PME québécoises exportent vers les États-Unis et 37 % importent d'entreprises établies aux États-Unis. La proportion des entreprises importatrices et exportatrices est en constante augmentation et nous pourrions continuer ainsi à dresser la liste des facteurs qui influencent l'utilisation d'autres langues dans les entreprises.

Ajoutons que la grande majorité des sept secteurs économiques d'importance pour la ville de Montréal nécessitent l'utilisation de l'anglais à un moment ou un autre. Ces secteurs sont en ordre

² Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *Caractéristiques de l'immigration au Québec, Statistiques, Consultation 2012-2015*, Gouvernement du Québec, avril 2011, p. 12.

³ Ibid., p. 36.

⁴ Québec, Office québécois de la langue française. 2008. *Rapport sur l'Évolution Linguistique du Québec : 2002-2007*. Québec : Office québécois de la langue française, p. 29.

⁵ Vincent Geloso, *Optimiste pour le français I*, Idée fédérale, Mai 2012, vol. 3, no 5, 4 p.

⁶ OQLF, *Rapport sur l'évolution de la situation linguistique au Québec, Langue de travail*, novembre 2012, Québec, p. 42.

⁷ Ibid., p. 47.

d'importance : la fabrication, les soins de santé et assistance sociale, le commerce de détail, les services professionnels, scientifiques et techniques, les services d'enseignement, la finance et assurance, l'hébergement et services de restauration⁸. Aussi, Montréal se classe première au Canada pour la recherche universitaire. De plus, avec ses nombreuses institutions d'enseignement supérieur de qualité, elle attire nombreux étudiants internationaux qui peuvent travailler hors campus.

Il semble donc tout à fait normal que l'anglais soit de plus en plus utilisé puisque c'est la langue mondiale de commerce.

Autrement dit, on ne peut pas d'un côté souhaiter que nos PME croissent et s'ouvrent sur le monde, vouloir attirer davantage d'étudiants, de chercheurs, de touristes et d'immigrants venus des 4 coins du monde, organiser de grands événements qui attirent des touristes de partout au Canada, mettre de l'avant des politiques pour aider nos entreprises à exporter et, en même temps, penser ou exiger que l'anglais soit de moins en moins utilisé dans les entreprises québécoises...

Par ailleurs, est-ce que l'utilisation accrue de l'anglais à Montréal entraîne forcément un recul du français? Les données montrent que l'utilisation générale et régulière du français a connu une augmentation de 11 points depuis 1971⁹. Notons également que le français est utilisé de façon régulière ou générale par huit Montréalais sur dix¹⁰, ce qui est tout de même fort respectable pour une métropole internationale.

L'ensemble de ces données indique donc de façon tangible que la situation linguistique à Montréal et au Québec est peut-être pas mal moins dramatique que certains tentent de le laisser croire.

État de la situation du français dans les PME

Dans cette section, nous présentons les données d'un sondage effectué par la FCEI auprès de ses membres. Ce sondage présente des données statistiquement valables recueillies entre le 23 et le 29 novembre 2012 auprès de 779 répondants et comporte une marge d'erreur de $\pm 3,5\%$, 19 fois sur 20. En outre, comme vous pourrez le constater, ces données corroborent les conclusions de l'OQLF à l'effet que la situation du français se porte très bien dans les petites entreprises. En effet, l'OQLF affirme que « les entreprises employant moins de 50 personnes semblent être plus susceptibles de fonctionner généralement ou exclusivement en français comparativement aux entreprises qui comptent 50 employés ou plus. »¹¹

D'abord, nous avons questionné les dirigeants de PME afin de savoir si ces derniers respectaient les exigences actuelles imposées à l'ensemble des entreprises par la Charte. Nous les avons questionnées à savoir s'ils étaient en mesure de servir les clients en français et s'ils respectaient les règles en matière de publicité commerciale et d'affichage. Sur ces trois points, il semble que les PME font figure d'élèves modèles.

⁸ Ville de Montréal, *Profil économique, Montréal en statistique, janvier 2012*, 32 p.

⁹ *Op cit.* note 6, p. 42.

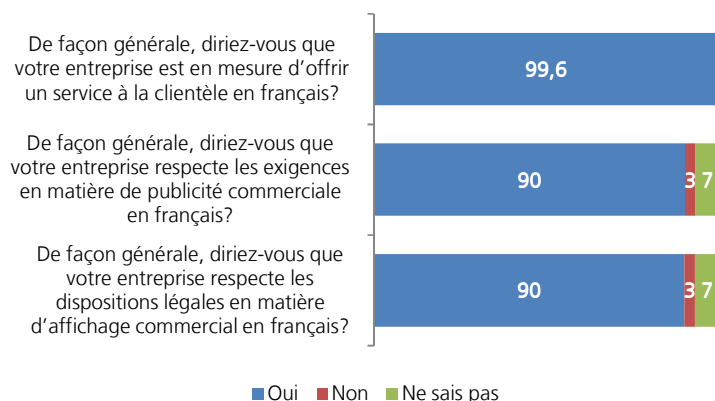
¹⁰ *Idem.*

¹¹ *Op cit.* note 1, p. 38.

Comme l'illustre la figure 1, la quasi-totalité (99,6 %) des propriétaires de PME affirment qu'ils peuvent offrir un service en français à leur clientèle et la presque totalité (90 %) affirment respecter les exigences en matière de publicité de même que les dispositions en matière d'affichage.

Figure 1

Conformité des PME aux dispositions de la Loi 101



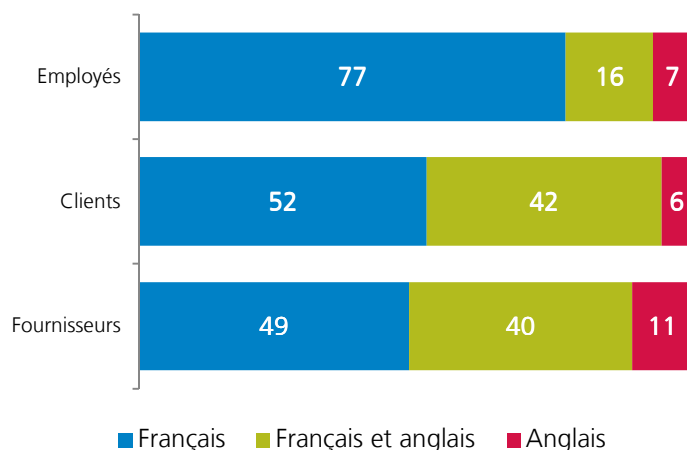
Sources : FCEI, Sondage sur la Charte de la langue française, 2012, n= 779

Maintenant, portons notre attention sur la situation à l'intérieur de leur entreprise en matière de francisation. Les données qui suivent montrent que l'utilisation de l'anglais est principalement associée aux pratiques commerciales de base des entreprises : répondre aux besoins des clients et entretenir les relations avec les fournisseurs.

En effet, les données montrent que dans 93 % des PME, le français est utilisé principalement (77 %) ou en partie (16 %), pour communiquer avec les employés. Ce pourcentage se chiffre à 94 % en ce qui a trait aux communications avec la clientèle et à 89 % en ce qui concerne les fournisseurs.

Figure 2

Quelle est la langue utilisée la plupart du temps dans votre entreprise pour communiquer avec vos employés, vos clients et vos fournisseurs?



Sources : FCEI, Sondage sur la Charte de la langue française, 2012, n= 779

Ces données sont plus que respectables lorsque l'on considère que la langue générale des affaires est l'anglais et que l'on ne peut y échapper, peu importe où l'on se trouve sur le globe.

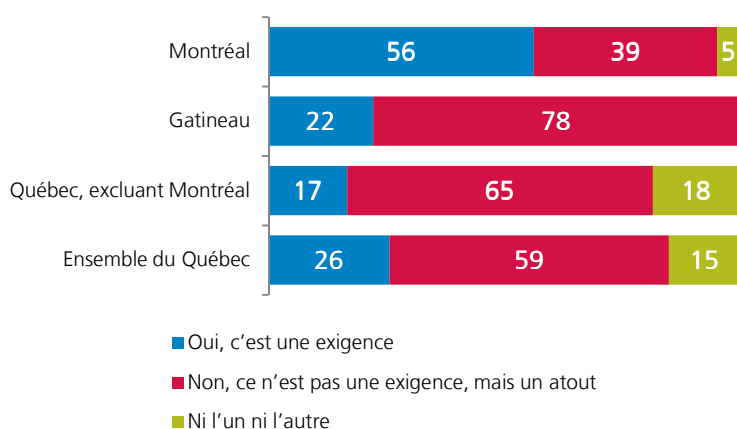
Malgré toutes les lois possibles et impossibles, le gouvernement ne pourra jamais changer le fait que l'anglais est la langue des affaires. Ainsi, si le Québec veut permettre à ses citoyens et à ses entreprises de prospérer et de dépasser ses propres frontières, ce n'est pas par des lois rigides, mais plutôt en outillant ces dernières pour leur permettre de répondre aux besoins de leurs clients et fournisseurs, que cela nécessite l'utilisation de l'anglais, du cantonais, du russe ou de l'allemand ! Protéger le fait français c'est voir à l'application des dispositions actuelles de la Charte et non affaiblir le Québec et son identité culturelle en affaiblissant ses petites entreprises qui sont le poumon de son économie en leur imposant une série d'obligations bureaucratiques et tatillonnes qui n'ont rien à voir avec les objectifs poursuivis en matière de protection de la langue.

Venons-en maintenant à la question de l'exigence du bilinguisme lors de l'embauche de personnel. C'est d'ailleurs un des « problèmes » que vise à « régler » ce projet de loi. Notons que la Charte comporte déjà des obligations à cet effet. L'article 46 stipule que: « 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. »

Lorsqu'on regarde si pour les employeurs l'anglais est une exigence, on constate que dans près des trois quarts des entreprises, l'anglais n'est pas une exigence (étant un atout dans 59 % des cas ou ni un atout ni une exigence dans 15 % des cas). À Montréal, 56 % des employeurs affirment que l'anglais est une exigence, en comparaison à 26 % dans l'ensemble du Québec. Le contexte particulier de Montréal explique cette importance : présence plus importante de sièges sociaux, de touristes, d'événements internationaux, d'entreprises exportatrices et importatrices, etc. En fait, dans une métropole comme Montréal, la connaissance de l'anglais est inéluctable pour permettre à nos entreprises de compétitionner et de prospérer.

Figure 3

Généralement, lorsque vous recrutez un nouvel employé, la connaissance de l'anglais parlé est-elle une exigence au sein de votre entreprise?



Sources : FCEI, Sondage sur la Charte de la langue française, 2012, n= 779

Nous avons demandé aux propriétaires de PME de nous indiquer quelles seraient les meilleures mesures pour les aider à encourager la francisation de leur entreprise. Notons d'abord que 68 % des répondants ont indiqué que la question ne leur était pas applicable puisque leur entreprise opérait déjà en français et 10 % ont indiqué « aucune de ces réponses ».

Chez les propriétaires de PME qui n'ont pas répondu « Non applicable, mon entreprise opérant déjà en français », fait peu étonnant : en première position, on la simplification des exigences réglementaires liées à la francisation (45 %) est la mesure identifiée comme étant la plus utile pour améliorer la francisation dans l'entreprise.

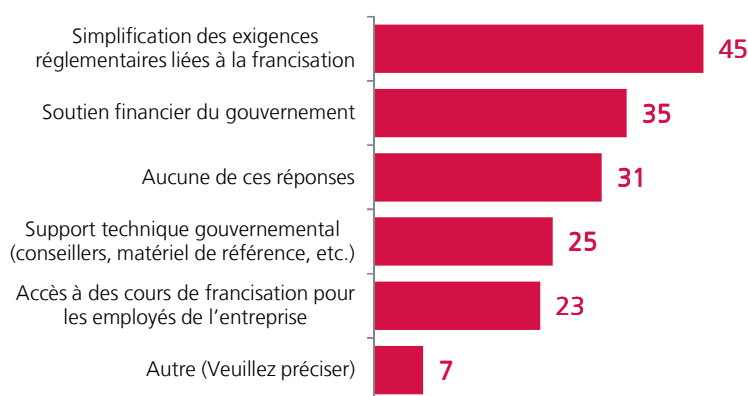
En deuxième lieu, on indique le soutien financier (35 %). Il est intéressant de mentionner que nous leur avons également posé la question et 70 % des dirigeants de PME ont affirmé ne pas savoir que l'OQLF offrait ce type d'aide financière. Cela est préoccupant lorsqu'on considère que ce programme n'est pas connu par les entreprises qui sont les premières ciblées pour en bénéficier. Le gouvernement devrait se pencher sur cette problématique parce qu'on peut fortement présumer qu'un meilleur soutien aux entreprises aiderait davantage que de l'imposition de règles mur-à-mur, à favoriser une meilleure observance des lois et à améliorer la francisation en milieu de travail.

We are completely bilingual as far as operating with the public, however in production, we have many english speaking staff, whose mother-tongue is English. We also have French-speaking staff whose langue maternelle is French. Each speaks in the language that is most comfortable to them without issue. It is unlikely that will change with new regulations. What a colossal waste of tax-payer money and government energy.

Entreprise de fabrication de meubles

Figure 4

Parmi les mesures suivantes, lesquelles seraient les plus utiles pour vous aider à encourager la francisation de votre entreprise? (NOTE : Excluant les répondants ayant indiqué que leur entreprise opérait déjà en français – 68 %)



Sources : FCEI, Sondage sur la Charte de la langue française, 2012, n= 779

Précisons que le fait que le choix : « aucune de ces réponses » soit la troisième mesure citée par les chefs d'entreprises peut s'expliquer par le fait que plusieurs entreprises considèrent

probablement qu'il n'est pas, pour différentes raisons, nécessaire d'encourager davantage la francisation de leur entreprise.

Bref, à la lumière des résultats de notre sondage, deux constats s'imposent : premièrement, la situation du français dans nos PME se porte très bien. Deuxièmement, les mesures qui permettraient aux PME qui le désirent de renforcer la francisation au sein de leur entreprise sont sans surprises : la simplification réglementaire et le soutien gouvernemental.

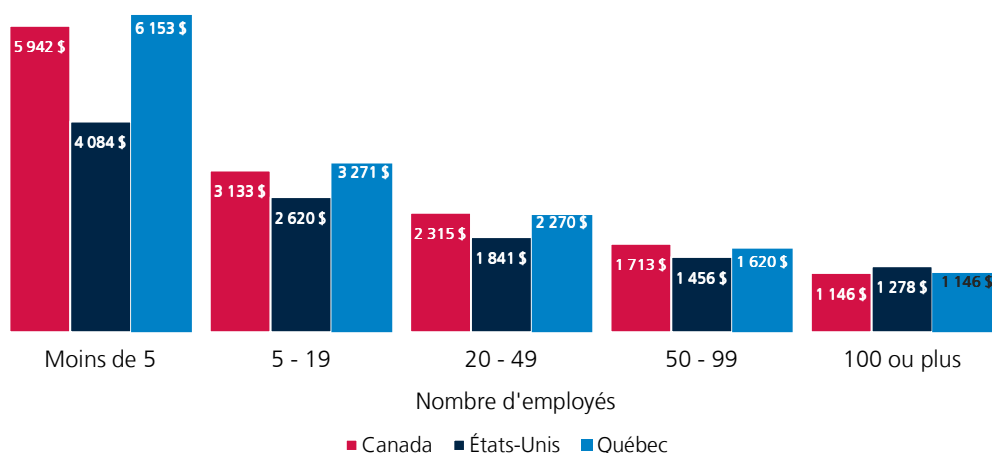
Un fardeau administratif déjà excessif pour les PME

Nous aborderons dans les pages qui suivent les questions liées au fardeau réglementaire, car le présent gouvernement s'est fermement engagé à mettre en œuvre des actions énergiques pour diminuer de fardeau alors que le projet de loi no 14 vient faire tout le contraire. Nous pensons qu'il est important de mettre la lumière sur cet enjeu pour que cela soit pris en compte dans l'analyse du présent projet de loi.

Chaque année, il en coûte près de 7 milliards \$ aux entreprises québécoises pour se conformer à l'ensemble des exigences administratives et réglementaires.¹² Ce fardeau est plus difficile à porter pour les petites entreprises. Comme le démontre la figure 5, il en coûte 6 153 \$ annuellement par employé aux entreprises de moins de 5 employés comparativement à 1 146 \$ par année, par employé, aux entreprises de plus de 100 employés pour se conformer aux exigences administratives et réglementaires. Soulignons également que le coût au Québec est de loin plus imposant qu'au Canada et qu'aux États-Unis.

Figure 5

Coût annuel de la réglementation, par employé, selon la taille des entreprises (en \$ de 2012, Canada et É.-U.)¹³



¹² FCEI et KPMG Entreprises, *Rapport sur la paperasserie au Canada, Étude comparative entre le Canada et les États-Unis*, 2013, 43 p.

¹³ Remarques : Le nombre d'employés comprend le propriétaire d'entreprise.

Les données recueillies aux États-Unis ont été ajustées en fonction des différences de répartition de l'échantillon repérées dans les données canadiennes.

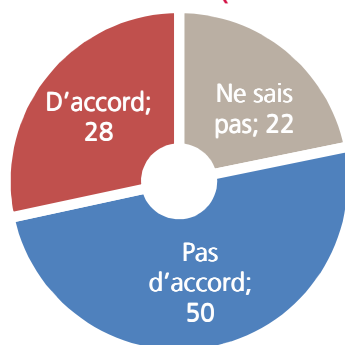
Sources : Calculs de la FCEI basés sur son Sondage sur la réglementation et la paperasse (réalisé en 2012; n=8 562) ; des données de Statistique Canada; le Sondage sur la réglementation et la paperasse aux États-Unis (réalisé par Ipsos Reid en 2012; n=1 535) et des données de United States Bureau of Labor Statistics.

* Le nombre en noir représente la moyenne nationale en raison de la taille de l'échantillon.

Ce lourd fardeau réglementaire est démobilisant pour les entrepreneurs. Près d'un entrepreneur sur trois affirme que s'il avait été informé de l'ampleur du fardeau réglementaire, il n'aurait pas démarré son entreprise (Figure 6). Dans l'étude précédente faite en 2010, 17 % des entrepreneurs québécois seraient revenus sur leur décision de se lancer en affaire. C'est donc dire que la proportion des entrepreneurs qui ne se seraient pas lancés en affaires ayant connu l'importance de la paperasserie a augmenté de 65 % en moins de trois ans! Cela est énorme et très inquiétant.

Figure 6

Si j'avais été au courant du fardeau administratif, je ne me serais peut-être pas lancé(e) dans les affaires (% des réponses, Canada et É.-U.)



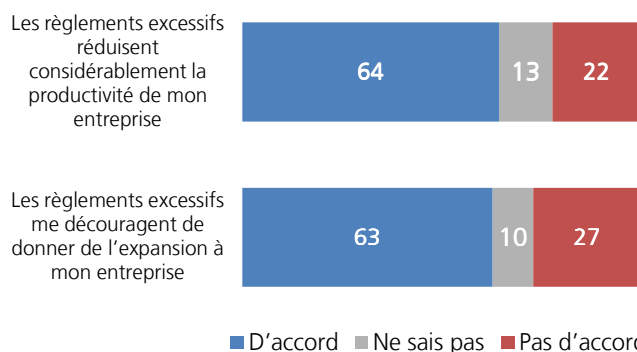
Sources : FCEI, Sondage sur la réglementation et la paperasse, 2012, n=1 103

En 2012, 64 % des propriétaires de PME québécoises ont affirmé que la réglementation excessive a réduit considérablement la productivité de leur entreprise (Figure 7). Cela montre clairement que l'environnement réglementaire contribue à la perte de productivité au Québec.

La perte de productivité causée par la réglementation excessive représente un coût pour la société sous forme de pertes de revenus. En effet, la réglementation excessive décourage les propriétaires à faire croître leur entreprise. Ce sont six entrepreneurs sur dix qui ne veulent pas faire croître leur entreprise à son plein potentiel en raison de ce fardeau excessif. Par ailleurs, lorsqu'on demande aux propriétaires d'entreprises ce qu'ils feraient si les coûts de se conformer à la réglementation étaient réduits, 61 % affirment qu'ils investiraient dans de l'équipement et dans l'expansion de leur entreprise (61 %) – des facteurs clés pour réaliser des gains en productivité.

Figure 7

L'impact d'un excès de règlements sur la productivité et la croissance des PME (% des réponses, Québec)



Sources : FCEI, Sondage sur la réglementation et la paperasse, 2012, n= 1 093

On peut ainsi s'inquiéter de la répercussion qu'auront les dispositions du projet de loi 14 sur la productivité et la croissance des entreprises étant donné que les entreprises visées sont justement celles comptant moins de 50 employés. Notons que dans notre sondage, nous avons demandé aux entreprises de plus de 50 employés assujetties aux dispositions en matière de francisation, combien il leur en avait coûté au cours de 3 dernières années pour se conformer aux dispositions actuelles de la Charte. Ce montant s'élève en moyenne à 8 473 \$ par entreprise. Sachant que premièrement, ces coûts sont sans doute sous-estimés, car dans la majorité des cas, la majorité des entreprises interrogées sont probablement assujetties à ces dispositions de la Charte depuis plus de 3 ans. Ainsi, les coûts mentionnés ne tiennent probablement pas compte des coûts initiaux de conformité (ex. : achats de nouveaux équipements et logiciels, embauche de consultants spécialisés, etc.). Ensuite, il importe de souligner que les coûts de se conformer à la réglementation sont en moyenne 1,4 fois plus élevés dans les entreprises de 20 employés et plus que chez leurs homologues comptant plus de 50 employés (voir figure 6), on peut donc présumer que les coûts de conformité associés au projet de loi 14 seraient beaucoup plus élevés pour les entreprises de 26 employés et plus.

Les PME ont déjà beaucoup d'obligations administratives. Une entreprise de 10 employés ne devrait pas avoir les mêmes obligations qu'une entreprise de 250, car elle n'a pas les ressources nécessaires pour y répondre adéquatement.

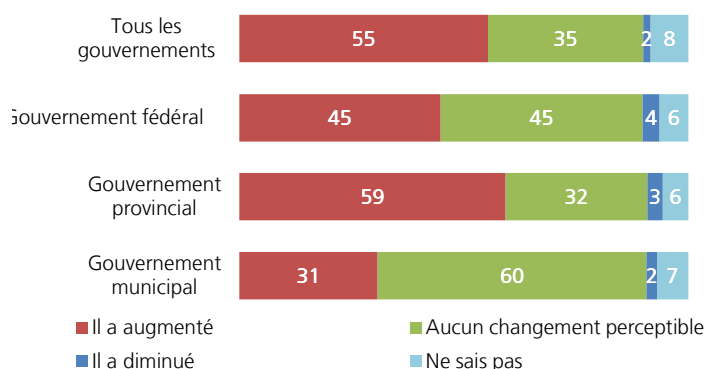
Entreprise en fabrication de produits métalliques

Ainsi, cette question est d'autant plus importante puisque ce même gouvernement, en plus de s'être engagé à réduire le coût de la réglementation pour les entreprises de 20 % d'ici 2015, clame haut et fort qu'il est nécessaire d'augmenter la productivité de nos entreprises...

Il importe aussi de souligner que, lorsque les entrepreneurs sont questionnés sur l'évolution du fardeau réglementaire au cours des trois dernières années, le Québec sort grand champion en terme de paperasserie. Une majorité de PME (59 %) estiment qu'au Québec le fardeau réglementaire a augmenté au cours des trois dernières années et que cela est davantage dû à la réglementation émanant du gouvernement provincial, comparativement à 45 % et 31 % pour le gouvernement fédéral et les administrations municipales.

Figure 8

Évolution du fardeau réglementaire au cours des trois dernières années (% des réponses, Québec)



Source : FCEI, Sondage sur la réglementation et la paperasse, 2012, n = 1 163

Dans une optique de développement économique et de soutien à l'entrepreneuriat, plusieurs provinces canadiennes ont fait de l'allègement administratif et réglementaire une priorité. Dans le contexte économique actuel, la diminution de la paperasserie représente un plan de reprise économique peu coûteux pour le gouvernement. Il faut cependant du courage politique. Dans l'analyse du présent projet de loi, nous enjoignons donc l'ensemble des parlementaires à tout mettre en oeuvre afin que ce projet de loi, à défaut d'être abrogé, soit le moins nuisible possible pour les petites entreprises.

Analyse détaillée du projet de loi

Il importe de réitérer que toutes les entreprises sont déjà assujetties à la *Loi 101*¹⁴. D'abord, elles doivent répondre à des obligations sur la langue de travail, par exemple elles doivent rédiger en français les communications qui s'adressent au personnel, elles ne peuvent pas congédier ou rétrograder un employé pour des raisons d'une connaissance insuffisante d'une langue autre que le français; la même obligation s'applique pour les promotions, etc. Ensuite, toutes les entreprises doivent utiliser le français comme langue de commerce, notamment en ce qui concerne l'affichage et le nom de l'entreprise.

Ce qui distingue ces entreprises avec celles comptant plus de 50 employés ce sont les démarches faites auprès de l'Office relativement au programme de francisation. Ainsi, ces entreprises doivent s'inscrire à l'Office, analyser la situation linguistique, créer un comité de francisation (entreprises de plus de 100 employés), élaborer un programme de francisation, remettre le programme pour analyse à l'Office, attendre l'approbation, apporter les correctifs si demandés pour enfin recevoir la certification¹⁵. Plusieurs de nos membres nous ont également décrié l'attitude de certains inspecteurs de l'OQLF, jugée tatillonne et outrancière. Ces derniers vont jusqu'à exiger l'apposition d'auto-collants indiquant les commandes en français (ex : marche/arrête, ouvert/fermé, etc.) sur tous les équipements allant des interrupteurs de lumières aux boutons du micro-ondes, en passant par le photocopieur.

Tout cela peut se traduire simplement en un mot : paperasserie!

Une paix linguistique est établie au Québec depuis plusieurs années et l'analyse des données présentées dans les sections précédentes de ce mémoire démontre sans équivoque qu'il n'y a pas réellement d'érosion du fait français. La FCEI se questionne donc à savoir où et en quoi, une action législative visant les PME est nécessaire. À cet égard nous nous permettons de réitérer les conclusions de l'OQLF : « les entreprises employant moins de 50 personnes semblent être plus susceptibles de fonctionner généralement ou exclusivement en français comparativement aux entreprises qui comptent 50 employés ou plus. »¹⁶ Se trompe-t-on de cible? Serions-nous en proie au syndrome du célèbre « Malade imaginaire » de Molière simplement parce que le monde entier a choisi la langue de Shakespeare comme langue des affaires?

La très vaste majorité des entreprises du Québec font une utilisation généralisée, voire unique, du français et respectent les dispositions actuelles de la Charte. Avec les nouvelles dispositions du

¹⁴ OQLF, *La francisation et les petites entreprises, Entreprises de moins de 50 personnes au Québec*, 4 p.

¹⁵ OQLF, *La démarche de francisation, Entreprises de 50 personnes ou plus au Québec*, 6 p.

¹⁶ Op cit. note 1, p. 38.

projet de loi, elles devront remplir de la paperasserie additionnelle sans que cela ne serve davantage le fait français. Quant aux entreprises situées à Montréal, la vaste majorité respecte également les dispositions actuelles de la Charte. Les dispositions « mur à mur » de ce projet de loi ne prennent pas en considération le fait culturel d'entreprises familiales anglophones transmises de génération en génération, ni la nécessité d'utiliser l'anglais dans le contexte de mondialisation dans lequel nous vivons. S'il y a des entreprises qui ne se conforment pas aux exigences actuelles de la Loi, nous nous demandons comment le fait d'imposer plus d'obligations à celles qui se conforment déjà permettra de corriger cette situation...

Le Québec a trop souvent le réflexe de faire du mur-à-mur dans l'optique de régler des problèmes particuliers. Force est de constater que c'est encore le cas ici.

Des changements coûteux, pour quels résultats?

Avant d'aller dans l'analyse détaillée du projet de loi, nous nous questionnons sur les impacts qu'aura ce projet de loi. Les modifications proposées imposeront certaines nouvelles formalités administratives pour les entreprises de 10 employés et d'autres pour les entreprises comptant plus de 25 employés. Cela veut dire que dans le premier cas de figure, quelques 50 000 entreprises devront se conformer et, dans le deuxième cas, un peu plus de 20 000. Lorsqu'on considère que les dispositions actuelles relatives au programme de francisation touchent 5 000 entreprises, nous nous questionnons sur l'importance colossale des ressources qui devront être dévolues à l'OQLF pour assurer le respect des nouvelles dispositions à 15 000 entreprises de plus... Cela, rappelons-le sans que l'on corrige le fait que le problème réel que nous vivons est le fait que certaines entreprises qui ne se conforment pas aux dispositions actuelles de la Loi.

Dans un contexte de finances publiques limitées, combien d'argent de plus devra être consenti par le gouvernement aux ministères et organismes concernés pour assurer le soutien et l'observance des obligations découlant de ce projet de loi? De telles questions demeurent en suspens et devront être répondues d'autant plus que ce gouvernement a promis un retour à l'équilibre budgétaire en limitant la croissance des dépenses à un niveau jamais atteint auparavant...

Aussi, la Politique d'allégement réglementaire et administratif du gouvernement du Québec, ainsi que le Rapport sur l'allégement réglementaire qui a été adopté par le gouvernement comprennent des dispositions exigeant la réalisation d'une étude d'impact économique lorsque de nouvelles obligations sont demandées aux entreprises. À cet égard, pour que le gouvernement soit conforme à ses propres politiques, nous demandons à cxe qu'une étude d'impact économique du projet de loi n° 14 soit réalisée et rendue publique avant son adoption.

C'est pourquoi nous recommandons :

Qu'avant d'adopter le projet de loi no 14, que le gouvernement réalise et publie une étude d'impact économique des dispositions du présent projet de loi.

Que le gouvernement présente un plan d'action détaillé de réalisation des modifications apportées à la *Charte de la langue française* par la révision du Plan stratégique en matière de politique linguistique et chiffre les coûts de l'application dudit projet de loi à la suite de son adoption.

Ne pas oublier de servir nos concitoyens anglophones

Nous entendons la volonté du gouvernement du Québec de vouloir protéger la langue française. Étant une minorité dans une mer anglophone, il est normal d'adopter certains réflexes de protection. Ce faisant, la Charte interdit aux ministères et organismes d'offrir leurs services en anglais. Cela crée de forts irritants pour nos membres anglophones, qui bien que résidant dans un pays ayant deux langues officielles, ne peuvent pas recevoir certains services d'un des ordres de gouvernement dans ces deux langues. Cette situation devient vraiment problématique lorsque le propriétaire d'entreprise ne reçoit pas l'aide minimale pour l'aider à se conformer à la réglementation, incluant la réglementation en matière de langue française. Avouons que cela est plutôt ironique...

Nous recevons souvent des plaintes de membres, propriétaire d'une petite entreprise familiale transmise de génération en génération, capable d'interagir en français, mais n'ayant pas les connaissances pour comprendre les subtilités de certains règlements. Dans plusieurs cas, nous jouons le rôle d'interprète.



I am the owner. My language is English, and I would not be comfortable reading contracts in French. I do however speak French. My kids were in French immersion and they speak French better than me, but still revert to English because their business deals in English and with the USA.

Entreprise dans le commerce de détail

Le présent projet de loi vise à renforcer le fait unilingue français de l'administration publique québécoise par l'insertion du chapitre 1.1 à la *Loi 101*. Bien que nous comprenions le principe, nous ne croyons pas que cela améliorera la situation du français au Québec et nous pensons que cela peut au contraire, renforcer la non-observance de la loi et des autres lois en vigueur au Québec. Une flexibilité devrait être pratiquée par les ministères et organismes publics notamment lorsqu'il est question de répondre aux demandes d'information des personnes désirant se conformer aux règles. L'ajout d'une telle précision à la Charte de la langue française à cet égard permettrait d'offrir de meilleures pratiques de gouvernance et augmenterait la conformité réglementaire sans que cela ait un impact négatif sur la langue française au Québec.

Précisons que nous voyons une mince ouverture du gouvernement à changer sa pratique au nouvel article 18.1 qui apporte des précisions sur la documentation exigée par les permis et autorisation. On y précise au troisième alinéa qu'il sera possible de demander la révision à la plus haute autorité si le requérant devant remplir les formulaires ou documents juge que cette obligation linguistique crée un délai ou un fardeau excessif ou disproportionné. Toutefois, comme nous avons vu précédemment, le fardeau réglementaire est plus lourd à porter pour les petites entreprises, il faudrait donc que ce processus ne soit pas trop complexe. Ainsi, nous suggérons que l'article 18.1 précise qu'une procédure simplifiée et accessible aux petites entreprises sera élaborée.

Ainsi, la FCEI recommande :

Que le gouvernement ajoute un article à la *Charte de la langue française* pour que l'information reliée à la conformité de l'ensemble de la réglementation à laquelle les entreprises œuvrant au Québec sont assujetties soit disponible en anglais.

Que l'alinéa 3 de l'article 18.1 précise qu'une procédure simplifiée et accessible aux petites entreprises sera élaborée.

Pouvoir de vérification et d'enquête

Certaines dispositions sont ajoutées pour accroître le pouvoir d'enquête et de vérification du ministre. La première modification apportée à cet égard se trouve dans le nouvel article 1.3 de la Charte de la langue française qui conférerait au ministre responsable certains pouvoirs que l'on retrouve dans la *Loi sur les commissions d'enquête*, c'est-à-dire le pouvoir de requérir la comparution aux lieux et places spécifiés, le pouvoir de contraindre et la possibilité d'accuser les personnes qui ne répondent pas aux demandes, d'outrage au tribunal.

Nous jugeons totalement disproportionné ce pouvoir octroyé pour assurer le respect d'une loi touchant la langue ! De tels pouvoirs ne sont pas nécessaires pour assurer le respect de la Loi, sans compter que cela pourrait ouvrir une porte à une possible dérive d'autoritarisme étatique. C'est pourquoi nous estimons que ces dispositions doivent être abrogées.

Ensuite, de nouveaux articles portent sur les pouvoirs des inspecteurs. Ces pouvoirs sont précisés et renforcés par les articles 50 et 51 du projet de loi no 14. Deux éléments nous préoccupent dans ces modifications.

D'abord, le nouvel article 175 précise les fonctions et pouvoirs de l'inspecteur. Ainsi, l'inspecteur pourra :

« 1° examiner tout produit ou marchandise qui se trouve dans le lieu visité ainsi que toute chose utilisée en lien avec l'étiquetage, l'étalage, la promotion ou la vente de produits ou de marchandises;

2° vérifier si des affiches sont conformes aux exigences prévues;

3° prendre des mesures;

4° exiger, aux fins d'examen, reproduction ou établissement d'extraits, la communication de tout livre, compte, registre, dossier ou document, si elle a des motifs raisonnables de croire qu'ils contiennent des renseignements relatifs à l'application de la présente loi ou de ses règlements;

5° prendre des photographies du lieu visité et des équipements, biens ou produits qui s'y trouvent ou effectuer des enregistrements. »

Ce qui nous préoccupe particulièrement dans cet article est le paragraphe 3 qui donne à l'inspecteur les pouvoirs de «prendre des mesures». De quelles mesures parle-t-on ici? Jusqu'où vont ces mesures : des sanctions, fermeture de l'entreprise de temps de l'inspection, saisie de tous les équipements, etc. ? Le fait que ce paragraphe soit imprécis laisse une marge de manœuvre infinie aux inspecteurs. Où seront les limites des « mesures » qui seront prises? Cet article doit être modifié afin de bien cadrer et de définir quelles sont les limites et les mesures qui pourront être prises par les inspecteurs.

Sur le même sujet, nous sommes très inquiets du nouvel article 175.3 qui stipule que la :

« personne autorisée à agir comme inspecteur peut, au cours de sa visite, saisir immédiatement toute chose dont elle a des motifs raisonnables de croire qu'elle est susceptible de faire la preuve de la perpétration d'une infraction à la présente loi ou à ses règlements. » Nous ne comprenons pas en quoi la saisie d'une preuve peut être nécessaire considérant qu'il est possible d'amasser la preuve d'une autre façon sans que cela ne nuise à la production des entreprises qui se trouveront inspectées. Avec un tel article, un inspecteur pourrait saisir un équipement, des documents, des ordinateurs ou autre, compromettant ainsi la poursuite des activités de l'entreprise. À combien de temps est limitée cette saisie? Que fera l'entreprise pendant le temps de la saisie? Quels sont les

recours dans de tels cas? Cet article nous apparaît d'autant plus injustifié que l'article 175 permet déjà à l'inspecteur d'appuyer sa preuve par la prise de photographies. À la limite, le paragraphe pourrait être modifié pour permettre la captation d'images vidéo. Soumettre une photo de la pièce incriminante a le même poids sur la preuve que la pièce en tant que telle. Lorsqu'on sait qu'actuellement certains inspecteurs poussent le zèle jusqu'au micro-ondes de la cuisine, le pouvoir de saisie peut s'avérer dramatique pour une entreprise et nous ne croyons pas qu'il serait sain de laisser un tel pouvoir discrétionnaire aux inspecteurs.

À ces égards, réitérons que, chaque année, nous recevons de nombreuses critiques concernant l'attitude de certains d'entre eux. Par exemple, une entreprise en fabrication de produits en plastique mentionne qu'elle a eu de la difficulté à obtenir sa certification, car elle a dû changer des détails inutiles comme les boutons « on/off » sur tous les appareils de bureau. Une histoire similaire a été vécue par une entreprise en fabrication de produit de boulangerie. Ce dernier mentionne :

« J'ai dû changer toutes les étiquettes de machinerie (provenant d'Europe et des États-Unis) pour enlever la mention STOP afin d'y apposer la mention ARRÊT... Tous les employés connaissent certains termes anglophones et ceux-ci sont souvent utilisés dans le langage courant. Or, la conformité pousse souvent trop loin les limites de ce qui est raisonnable de changer ou non, ce qui comporte des coûts significatifs pour les entreprises, sans ajouter de plus-value ni de sécurité. »

Si des situations qu'il serait convenu de qualifier « d'abus de pouvoirs et de zèle excessif » sont déjà vécues sur le terrain par les entrepreneurs actuellement assujettis à la Loi, nous imaginons mal les impacts négatifs d'un accroissement du pouvoir des inspecteurs et de l'élargissement de leur pouvoir d'intervention auprès des entreprises de 10 ou de 26 employés et plus.

À ces égards, nous saisissons l'occasion pour parler de service à la clientèle et d'approche en matière d'enquête. La plupart des ministères et organismes publics au Québec ont une déclaration de service aux citoyens visant à établir les paramètres d'un service à la clientèle jugé de qualité. C'est d'ailleurs le cas au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles¹⁷ et à l'Office québécois de la langue française¹⁸. Il s'agit là d'un élément jugé comme figurant parmi les bonnes pratiques de gouvernance. Toutefois, nous notons qu'aucune de ces déclarations de service ne traite des droits des entreprises lors des inspections, ni ne décrit la conduite que devraient avoir les inspecteurs lors d'une intervention. Nous sommes d'avis que cela devrait être inclus dans le projet de loi, surtout dans un contexte où les pouvoirs des inspecteurs pourraient être accrus. Cela ne serait pas un fait nouveau, certains organismes publics, comme la CSST¹⁹, ayant même adopté des guides d'intervention des inspections comprenant un code d'éthique pour les inspecteurs et les informations et recours pour les employeurs et travailleurs qui se sentent lésés.

Citons aussi les exemples de l'Agence du revenu du Canada et du gouvernement de la Colombie-Britannique qui ont adopté des codes de conduite. L'Agence du revenu du Canada possède une Charte des droits du contribuable²⁰, tandis que la Colombie-Britannique a adopté le Code de service et d'équité envers les contribuables²¹. Cette approche a fait ses preuves en matière d'observance réglementaire à l'échelle canadienne et internationale. Nous sommes donc d'avis que

¹⁷ MICC, Déclaration de services à la clientèle, consultation en ligne :

http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/ministere/DSC_2012_francais.pdf

¹⁸ OQLF, Déclaration de services aux citoyens, consultation en ligne : <http://www.oqlf.gouv.qc.ca/office/declaration.html>

¹⁹ CSST, Soyez plus sécuritaires, soyez plus productifs, Intervention en prévention-inspection, Information à l'intention de l'employeur, du maître d'œuvre et du travailleur, consultation en ligne : http://www.csst.qc.ca/publications/200/Documents/DC_200_1052web1.pdf

²⁰ <http://www.cra-arc.gc.ca/gncy/frnss/rights-fra.html>

²¹ <http://www.sbr.gov.bc.ca/msbr/tfsc/tfsc.htm>

le projet de loi devrait inclure une disposition prévoyant la production d'un guide pour baliser le travail des inspecteurs et informer les employeurs sur leurs droits et recours.

C'est pourquoi nous recommandons :

Que soit abrogé le nouvel article 1.3 de la *Charte de la langue française* qui conférerait au ministre responsable certains pouvoirs que l'on retrouve dans la *Loi sur les commissions d'enquête*, c'est-à-dire le pouvoir de requérir la comparution aux lieux et places spécifiés, le pouvoir de contraindre et la possibilité d'accuser les personnes qui ne répondent pas aux demandes, d'outrage au tribunal.

Que le paragraphe 3 du nouvel article 175 soit abrogé ou qu'il limite et stipule clairement quelles sont les mesures dont il est question.

Que soit abrogé le nouvel article 175.3 qui porte sur le pouvoir de saisie des inspecteurs.

Qu'un article soit ajouté pour prévoir les balises et la rédaction d'un guide de conduite des inspecteurs, incluant un code d'éthique. Ce code devrait être rendu disponible aux employeurs et inclure des informations sur leurs droits et recours en la matière.

Modifications visant toutes les entreprises : des dispositions très préoccupantes...

Comme nous l'avons mentionné précédemment, plusieurs dispositions de la Charte visent déjà l'ensemble des entreprises au Québec. Dans le présent projet de loi, certaines obligations sont ajoutées à l'ensemble des employeurs au Chapitre V du Titre II de la Charte qui porte sur la francisation des entreprises.

D'abord, le législateur apporte une précision préoccupante à l'article 135. Dans la présente Charte de la langue française, l'article 135 est générique et clair, précisant que le chapitre s'applique à toutes les entreprises. Dans la proposition de modification, le législateur apporte une précision au deuxième alinéa : on y indique que « dès qu'une section du présent chapitre s'applique à une entreprise, elle y demeure assujettie, malgré toute diminution du nombre de personnes à son emploi, à moins qu'une autre règle ne soit prévue par le gouvernement, par règlement. » Nous trouvons que cette précision est inappropriée. Si les entreprises peuvent croître, elles peuvent aussi connaître des périodes de décroissance pour diverses raisons de nature économique ou autre. Lorsque cela est le cas, elles se retrouvent souvent devant un défi majeur lié à la survie de l'entreprise. Également, il peut arriver que devant la difficulté de trouver de la relève entrepreneuriale, certains entrepreneurs choisissent délibérément de ralentir leurs activités. Que ces entreprises restent assujetties à une loi parce qu'elles auraient un jour eu un certain nombre d'employés est un non-sens. Depuis quand est-il justifié de rendre rétroactifs les lois et règlements? Dans l'optique de respecter les principes élémentaires et fondamentaux du droit, le deuxième alinéa de l'article 135 devrait être abrogé.

Parlons également de l'article 135.1 qui stipule que « toute entreprise doit, de manière à faire du français la langue normale et habituelle du travail, adopter, le cas échéant, un programme ou des mesures de francisation. » Nous avons de grandes préoccupations concernant ce nouvel article. Premièrement, qu'entend-on par langue « normale et habituelle » du travail? Tel que libellé cet article pourrait impliquer qu'une petite entreprise ayant des fournisseurs ou des clients dans d'autres provinces, devant par conséquent utiliser l'anglais pour communiquer avec eux, soit

tenue d'adopter un programme et des mesures de francisation. Cela risque d'engendrer un fardeau administratif énorme sur le dos des petites entreprises alors que, selon notre compréhension, ce genre d'obligation ne devait au départ viser que les entreprises de 26 employés et plus. Par ailleurs, quels seront ce « programme » et ces « mesures » devant être prises par les entreprises? Vont-ils nécessiter la production de multiples rapports de 150 pages ou s'agit-il de mesures plus limitées?

Par ailleurs, comment les dirigeants anglophones de petites entreprises familiales n'employant que les membres de leur famille devront-ils répondre à cette nouvelle obligation? Que devront faire ces entreprises pour ne pas être hors la loi?

Nous considérons que cet article ouvre la porte à des débordements et vient imposer aux petites entreprises le même fardeau que celui imposé aux entreprises de plus grande taille. En conséquence, nous demandons qu'il soit abrogé.

Au sujet des programmes de francisation, le nouvel article 130.1 proposé définit ce dont doivent tenir compte les programmes de francisation. Nous notons que cet article comporte certains éléments intéressants, comme le fait de prendre en considération les relations de l'organisme avec l'étranger. C'est un pas dans la bonne direction et une reconnaissance de la réalité des entreprises en matière de relations avec les clients et fournisseurs provenant de l'extérieur des frontières du Québec. Cependant, dans une volonté d'améliorer cet article, nous pensons que l'ajout d'une précision serait de mise. Nous proposons qu'il soit ajouté que les programmes de francisation doivent tenir compte de la réalité et des besoins de flexibilité de l'entreprise. Cela donnerait la possibilité de mettre en place des programmes de francisation qui tiennent davantage compte de la réalité des entreprises québécoises et des ressources limitées des PME.

Une autre modification touchant toutes les entreprises se trouve au nouvel article 46 où l'on précise qu'« un employeur doit, avant d'exiger pour un poste la connaissance ou un niveau spécifique de connaissance d'une autre langue que le français, évaluer de façon rigoureuse les besoins linguistiques réels associés au poste. Il doit réévaluer ces besoins périodiquement. » Cette évaluation devra « tenir compte des compétences linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel pour combler les besoins de l'entreprise. » À première vue, ce nouvel article peut paraître anodin, mais le diable se trouve toujours dans les détails et le législateur ne parle jamais pour ne rien dire... Qu'est-ce qu'on entend par évaluation rigoureuse? Est-ce qu'on exigera une analyse détaillée, le dépôt d'un rapport de plusieurs pages au ministère? Le fait qu'une entreprise ait des fournisseurs étrangers ou qu'elle serve des clients parlant anglais sera-t-il suffisant? Dans quelles circonstances cette analyse rigoureuse sera-t-elle exigée et selon quelle périodicité? Qui déterminera si une analyse est rigoureuse ou non? Quels seront les critères appliqués? En outre, l'actuel article 46 de la Charte prévoyant déjà des obligations en la matière. Pourquoi venir en rajouter sachant que le législateur ne parlant jamais pour ne rien dire, cela risque d'entraîner des conséquences importantes à des milliers de petites entreprises? Nous croyons donc que cette nouvelle disposition doit être abrogée.

Ensuite, le nouvel article 47 « interdit à un employeur d'exiger d'une personne à son emploi la connaissance ou un niveau spécifique de connaissance d'une autre langue que le français à moins que l'accomplissement de la tâche ne le nécessite. Cette interdiction s'applique également lors de l'embauche, d'une mutation et lors d'une promotion. » Nous trouvons que cet article est trop rigide, interfère dans le droit de gérance des entreprises et ne tient pas compte de la réalité

économique de l'ouverture des frontières qui appelle de plus en plus les employeurs et les travailleurs à interagir avec des fournisseurs et clients étrangers.

Nous l'avons répété à maintes reprises, dans notre économie ouverte, les communications avec les clients et les fournisseurs exigent de plus en plus de communiquer en anglais. Il est illogique de demander à une entreprise d'interdire d'exiger l'anglais comme compétence. Les entreprises, surtout les petites, évoluent dans un univers où tout bouge rapidement. Lorsque du jour au lendemain une entreprise se retrouve avec un nouveau client important en provenant des États-Unis ou du Canada, elle doit être en mesure de répondre à la demande et satisfaire son nouveau client. Le fait de compter sur des employés polyvalents et bilingues devient donc crucial. Après l'adoption d'un tel article, le gouvernement pourrait juger que le poste ne requiert pas le bilinguisme, il pourrait pénaliser l'entreprise ou l'entreprise pourrait se retrouver avec une plainte d'une personne se sentant lésée. Nous devons éviter à tout prix ce genre de situation. Sans compter que la connaissance de plusieurs langues devrait être valorisée et non être considérée comme un péché ou être punie dans une société démocratique qui se veut ouverte sur le monde.

Enfin, on permet avec le nouvel article 50 à ce que des plaintes puissent être déposées devant la Commission des normes du travail (CNT) à l'égard de manquements allégués aux nouveaux articles 47 (exiger la connaissance de l'anglais), 48 (offrir un milieu de travail en français et 49 (interdiction de congédier pour une non-maîtrise d'une autre langue que le français). Notons que les articles 47 et 49 se retrouvent déjà dans l'actuelle Charte (aux articles 45 et 46). Cependant, pour ces deux articles, un membre du personnel peut déposer une plainte à la Commission des relations de travail (CRT) s'il se sent lésé. Après l'adoption du projet de loi, les plaintes devront être dirigées vers la CNT. Nous nous demandons ce qui a mené à cette proposition de modification, d'autant plus que la CNT est financée par les employeurs et qu'elle ne possède aucune expertise en la matière, contrairement à la CRT qui cumule cette expertise depuis des années... Nous sommes donc opposés à cette modification.

Ainsi, en résumé de ce qui précède, la FCEI recommande :

Que le deuxième alinéa du nouvel article 135 soit retiré.

Que l'article 135.1 soit abrogé.

Que soit ajouté à l'article 130.1 le paragraphe 5 suivant : des besoins de flexibilité et de la réalité de l'entreprise.

Que le nouvel article 46 soit abrogé.

Advenant un maintien du nouvel article 46, que des précisions soient apportées sur ce que le législateur entend lorsqu'il demande à l'employeur d'« évaluer de façon rigoureuse les besoins linguistiques réels associés au poste » et qu'un support soit offert aux employeurs afin de diminuer le plus possible la lourdeur de cette obligation réglementaire.

Qu'à défaut d'être abrogé, une modification soit apportée à l'article 47 pour donner plus de flexibilité aux entreprises, par exemple en ajoutant les mots : « de façon générale » ou « dans la mesure du possible » au début de l'article.

Modifications visant les entreprises de 10 employés ou plus

Bien qu'il ait été véhiculé que les principales modifications de la Charte de la langue française visaient les entreprises de plus de 25 employés, nous constatons que beaucoup de mesures visent toutes les entreprises et par le fait même les plus petites. C'est ainsi que le nouvel article 42 vise particulièrement les entreprises ayant 10 employés ou plus. Ces dernières devront afficher dans un endroit bien en vue une pancarte informant les travailleurs sur leurs droits en matière linguistique. Il est particulier de voir comment on s'efforce d'informer les travailleurs sur leurs droits, mais que pour les employeurs, c'est de leur responsabilité de tout savoir en ce qui concerne leurs obligations réglementaires... Nous constatons toutefois que le deuxième alinéa de cet article apporte une précision qui fait de cette nouvelle obligation ce qu'on pourrait qualifier de « réglementation intelligente ». On y indique que « le ministre rend disponible sur son site Internet une pancarte type pouvant être reproduite par un employeur pour se conformer au présent article ». En apportant cette précision, cet article donne une nouvelle obligation aux employeurs, mais, en contrepartie, on minimise le fardeau administratif en découlant pour les entreprises.

Nous désirons toutefois apporter un petit bémol. Les données de notre sondage font ressortir une certaine méconnaissance de l'OQLF et de ses services. Il sera important que le ministère assure une communication adéquate afin que les entreprises visées soient au courant qu'elles doivent se procurer et afficher cette pancarte.

Modifications visant les entreprises de 26 à 49 employés

Comme nous l'avons vu dans les deux premières sections, la situation du français dans les entreprises de moins de 50 employés ne pose pas de problèmes, au contraire. Ainsi, nous nous permettons, une fois de plus, de re-questionner la nécessité de réglementer. Nous aurions été plus favorables à des mesures incitatives et à l'établissement de mesures permettant d'assurer le respect des obligations déjà en place qu'à un renforcement des règles imposées aux entreprises qui se conforment déjà à la Loi. Maintenant, si le gouvernement poursuit avec son intention de légiférer, tentons à tout le moins d'adapter cette réglementation pour qu'elle soit la moins lourde possible pour les PME.

D'emblée, nous voyons d'un bon œil le fait que pour qu'une entreprise soit assujettie elle doit compter entre 26 et 49 employés durant deux années pour une période de 6 mois consécutifs. Nous souhaiterions cependant qu'il soit clairement mentionné qu'il s'agit d'employés à temps plein. Nous soulignons également qu'un délai de deux ans (prévu à l'article 91 du projet de loi) sera donné aux entreprises pour s'y conformer. Il s'agit là d'éléments intéressants dans le contexte.

Nous nous questionnons toutefois sur le moyen de contrôle du ministère pour vérifier si les entreprises doivent se conformer. Nous demandons d'éviter à tout prix les formulaires et les déclarations. L'expérience nous montre qu'au départ, on affirme que cela ne représentera pas une charge importante et on finit par se ramasser avec des formulaires de plusieurs pages qui prennent des heures à remplir. L'exemple de la déclaration des employeurs en matière d'équité salariale est très parlant. Au départ, ce ne devait être qu'une case à remplir et aujourd'hui même les employeurs qui n'y sont pas assujettis doivent remplir ce formulaire en ligne...

Une autre nouvelle obligation se trouve à l'article 151.2 qui définit ce que l'entreprise devra faire lorsqu'elle aura des correctifs à apporter. Nous devons noter ici l'apparence de flexibilité qui est offerte aux entreprises pour renforcer la francisation. Nous soulignons également l'article 151.4 qui assure que les entreprises pourront recevoir un appui d'organismes spécialisés et des comités sectoriels de main-d'œuvre dans le processus de francisation.

Enfin, un élément nous inquiète cependant au plus haut point. C'est à la lecture de la fiche explicative des modifications proposées concernant la francisation aux entreprises²² que cet élément a aiguë notre curiosité. On y indique que ce projet de loi confèrera :

« au gouvernement le pouvoir d'élargir éventuellement ces obligations en adoptant un règlement pour assujettir, en tout ou en partie des entreprises de 26 à 49 employés à l'un ou l'autre des éléments d'un programme de francisation et, le cas échéant, y indiquer avec quelles adaptations. » Ce pouvoir doit être conféré par l'article 151.6. Nous nous opposons vivement à l'ajout de ce pouvoir réglementaire. La question de la langue est un sujet important qui devrait toujours faire l'objet d'un débat à l'Assemblée nationale. Donner plus de pouvoir réglementaire pour changer les dispositions visant les petites entreprises nous apparaît inacceptable.

On n'a pas besoin d'alourdir une bureaucratie déjà trop lourde et d'avoir à gérer des comités, produire des rapports, etc. C'est une perte de temps et un handicap à la productivité. Nos opérations manufacturières sont essentiellement en français. Tous nos employés au Québec sont francophones. Étant une entreprise d'exportation, notre clientèle est à 98 % anglophone. Sauf pour les relations directes avec nos clients, le travail se fait déjà en français.

Entreprise manufacturière

La FCEI recommande :

Qu'aucun formulaire ou rapport ne soit exigé aux entreprises afin d'attester de leur conformité à la Charte de la langue française.

Que soit retiré l'article donnant au gouvernement le pouvoir d'élargir éventuellement ces obligations en adoptant un règlement pour assujettir, en tout ou en partie des entreprises de 26 à 49 employés à l'un ou l'autre des éléments d'un programme de francisation.

Quelques autres dispositions

D'autres dispositions ont attiré notre attention. Nous nous permettons donc d'en commenter certaines qui valent le détour.

D'abord, nous appuyons l'article 138.2 qui vise à permettre de substituer l'obligation de créer un comité de francisation à un autre mécanisme de consultation moins contraignant. Nous soulignons toutefois que cet allègement vise les entreprises de plus de 100 employés au même moment que ce même projet de loi vient imposer de nouvelles obligations aux plus petites entreprises... Il reste tout de même que tout allègement administratif et réglementaire est un pas dans la bonne direction d'où nous soulignons cette initiative à l'article 138.2.

²² Secrétariat à la politique linguistique, Francisation des entreprises, Fiche explicative, consultation en ligne : http://www.spl.gouv.qc.ca/fileadmin/medias/pdf/Charte/Francisation_des_entreprises.pdf

Nous ne traiterons pas longuement des dispositions touchant les cégeps. Nous désirons toutefois souligner la volonté du législateur d'adopter des mesures pour assurer à notre relèbe la connaissance d'une deuxième langue : l'anglais pour les francophones et le français pour les anglophones. Le Québec est déjà la province la plus bilingue du Canada et améliorer la

La francisation n'est pas un problème en région. Le problème est à Montréal. Le gouvernement devrait aider les entreprises pour que les employés soient bilingues. En 2012, ça prend la connaissance de l'anglais.

Entreprise en restauration

connaissance d'une deuxième langue ne peut qu'être bénéfique. Nous nous questionnons cependant sur l'article 88.0.3 qui stipule que le « diplôme d'études collégiales ne peut être délivré à l'étudiant domicilié au Québec qui n'a du français, parlé et écrit, la connaissance exigée par les programmes du ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie. » Est-ce que la non-délivrance du diplôme est la meilleure façon de procéder dans un contexte de vieillissement de la main-d'oeuvre et de pénurie dans certains secteurs donnés? Qu'en est-il des attestations d'études collégiales (AEC), ce type de diplôme sera-t-il visé par cet article? Si oui, comment concilier un programme si particulier? Enfin, est-ce que d'autres moyens moins restrictifs pourraient être étudiés? Comme vous voyez, beaucoup de questions se posent et nous n'avons pas les réponses. C'est pourquoi nous pensons qu'une réflexion avec le milieu est de mise avant d'aller de l'avant avec une obligation semblable.

Conclusion

Débattre des questions liées à la langue française a souvent soulevé les passions au Québec. Au sein même des membres de la FCEI les réalités linguistiques diffèrent et, de façon générale, les opinions peuvent diverger quant aux meilleures façons de promouvoir la langue française. Toutefois, tous s'accordent pour dire que nous connaissons depuis plusieurs années une relative paix linguistique au Québec. Tous s'entendent aussi pour dire que le fardeau réglementaire qui pèse sur les petites entreprises est trop lourd au Québec et que les mesures incitatives donnent davantage de résultats tout en préservant la compétitivité de nos petites entreprises, qui rappelons-le, sont le poumon de notre économie. Enfin, une majorité s'entend aussi pour dire que dans le contexte économique que nous connaissons, la connaissance de l'anglais est aujourd'hui un incontournable dans l'univers du monde des affaires. C'est dans cette optique que nous avons livré notre analyse des dispositions du projet de loi no 14.

Nous soulignons le désir exprimé par le gouvernement que les modifications proposées s'inspirent d'une réglementation intelligente et responsable. Cependant, à notre avis, plusieurs amendements sont requis pour en arriver à respecter ces principes.

Enfin, nous devons réitérer qu'à la lumière des données présentées dans ce mémoire, nous ne sommes toujours pas convaincus qu'il faille réglementer davantage des entreprises qui respectent déjà la Charte. Si des problèmes localisés ont été constatés, pourquoi ne pas avoir choisi de s'attaquer à les régler plutôt que d'imposer de nouvelles obligations et des tracasseries administratives aux entreprises qui se conforment déjà à la Loi? Nous sommes d'avis qu'il eut été préférable de procéder ainsi plutôt que d'imposer une solution mur-à-mur qui, de par le fardeau administratif qu'elle entraînera, nous fera rater la cible.

Sommaire des recommandations

1. Qu'avant d'adopter le projet de loi no 14, que le gouvernement réalise et publie une étude d'impact économique des dispositions du présent projet de loi.
2. Que le gouvernement présente un plan d'action détaillé de réalisation des modifications apportées à la *Charte de la langue française* par la révision du Plan stratégique en matière de politique linguistique et chiffre les coûts de l'application dudit projet de loi à la suite de son adoption.
3. Que le gouvernement ajoute un article à la *Charte de la langue française* pour que l'information reliée à la conformité de l'ensemble de la réglementation à laquelle les entreprises œuvrant au Québec sont assujetties soit disponible en anglais.
4. Que l'alinéa 3 de l'article 18.1 précise qu'une procédure simplifiée et accessible aux petites entreprises sera élaborée.
5. Que soit abrogé le nouvel article 1.3 de la *Charte de la langue française* qui conférerait au ministre responsable certains pouvoirs que l'on retrouve dans la *Loi sur les commissions d'enquête*, c'est-à-dire le pouvoir de requérir la comparution aux lieux et places spécifiés, le pouvoir de contraindre et la possibilité d'accuser les personnes qui ne répondent pas aux demandes, d'outrage au tribunal.
6. Que le paragraphe 3 du nouvel article 175 soit abrogé ou qu'il limite et stipule clairement quelles sont les mesures dont il est question.
7. Que soit abrogé le nouvel article 175.3 qui porte sur le pouvoir de saisie des inspecteurs.
8. Qu'un article soit ajouté pour prévoir les balises et la rédaction d'un guide de conduite des inspecteurs, incluant un code d'éthique. Ce code devrait être rendu disponible aux employeurs et inclure des informations sur leurs droits et recours en la matière.
9. Que le deuxième alinéa du nouvel article 135 soit retiré.
10. Que l'article 135.1 soit abrogé.
11. Que soit ajouté à l'article 130.1 le paragraphe 5 suivant : des besoins de flexibilité et de la réalité de l'entreprise.
12. Que le nouvel article 46 soit abrogé.
13. Advenant un maintien du nouvel article 46, que des précisions soient apportées sur ce que le législateur entend lorsqu'il demande à l'employeur d'« évaluer de façon rigoureuse les besoins linguistiques réels associés au poste » et qu'un support soit offert aux employeurs afin de diminuer le plus possible la lourdeur de cette obligation réglementaire.
14. Qu'à défaut d'être abrogé, une modification soit apportée à l'article 47 pour donner plus de flexibilité aux entreprises, par exemple en ajoutant les mots : « de façon générale » ou « dans la mesure du possible » au début de l'article.
15. Qu'aucun formulaire ou rapport ne soit exigé aux entreprises afin d'attester de leur conformité à la Charte de la langue française.
16. Que soit retiré l'article donnant au gouvernement le pouvoir d'élargir éventuellement ces obligations en adoptant un règlement pour assujettir, en tout ou en partie des entreprises de 26 à 49 employés à l'un ou l'autre des éléments d'un programme de francisation.