

Mémoire de la Chambre de commerce gaie du Québec (CCGQ)

Relativement au Projet de loi modifiant la Charte de
la langue française, la Charte des droits et libertés de
la personne et d'autres dispositions législatives

Présenté à la Commission parlementaire de la culture et de l'éducation
(Assemblée nationale du Québec)

Le 11 février 2013

Mémoire de la Chambre de commerce gaie du Québec (CCGQ)

Relativement au Projet de loi modifiant la Charte de la langue française, la Charte des droits et libertés de la personne et d'autres dispositions législatives

1. INTRODUCTION : LA CCGQ

La Chambre de commerce gaie du Québec (CCGQ) est un organisme sans but lucratif, fondée en 1997 dans le but de créer un espace commun où les gens d'affaires gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT) du Québec soient en mesure de se retrouver et de développer des liens d'affaires entre eux. La Chambre accueille également en son sein de nombreuses entreprises et professionnels qui souhaitent se rapprocher de la communauté GLBT ou qui cherchent à s'ouvrir sur ce marché en pleine croissance.

Aujourd'hui, l'organisme rassemble plus de 600 membres, soit des personnes issues de tous les secteurs d'activité de la communauté GLBT au Québec. Elle est devenue avec les années la plus

Mission de la CCGQ

Représenter et promouvoir la communauté d'affaires lesbienne, gaie, bisexuelle et transgenre du Québec. Favoriser la réussite de ses membres ainsi que leur reconnaissance auprès des milieux économiques et gouvernementaux.

importante chambre de commerce GLBT au Canada, en plus d'être la deuxième plus ancienne. Elle organise toute une gamme d'activités régulières et ponctuelles qui favorisent la formation et le réseautage d'affaires entre ses membres et leurs invités.

Organisme sans but lucratif, la CCGQ agit de manière indépendante de toute affiliation politique. Cette indépendance lui garantit une impartialité dans le débat et dans la prise de décisions liées à des enjeux économiques et sociaux, sans limiter pour autant sa capacité de travailler en collaboration avec les autorités gouvernementales et politiques de tous les paliers, ou avec le milieu associatif pour assurer l'épanouissement économique de la communauté GLBT. La Chambre se veut un lieu d'expertise qui connaît de façon approfondie le marché gai et lesbienne au Québec, ainsi que les enjeux économiques de cette communauté.

2. LA CCGQ ET SON ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE FRANCISATION

En 2008, la CCGQ s'est joint à la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM), au gouvernement du Québec ainsi qu'à l'ensemble des acteurs socioéconomiques de Montréal pour donner naissance et devenir partenaire de la *Stratégie commune d'intervention pour Montréal 2008-2013* : « Le Français, notre affaire à tous. » L'objectif de cette initiative d'envergure était de mettre en place un plan d'action quinquennal pour renforcer et consolider la place du français dans les entreprises et les milieux de travail de la Métropole.

Dans le cadre de celle-ci, la CCGQ a conclu, à l'automne 2011, une entente avec l'Office québécois de la langue française (OQLF) afin d'entreprendre une démarche de terrain pour faire la promotion de la francisation auprès des entreprises exemptes des dispositions de la Charte de la langue française, soit celles de moins de 50 employés. La Chambre s'est vue confier le Village gai de Montréal et ses environs comme territoire de démarchage. À ce quartier fort dynamique, elle devait aussi ajouter ses membres de la région montréalaise. Au total, ce sont donc quelques 500 à 600 entreprises qui étaient et sont toujours sous mandat de la Chambre.

Après une première année aux résultats forts encourageants auprès de 170 entreprises, le mandat de la CCGQ a été renouvelé pour une deuxième période de douze mois. Ce projet se conclura donc au même moment que la Stratégie commune 2008-2013 se terminera en octobre.

Signe de son engagement envers la francisation, la CCGQ collabore à d'autres initiatives de promotion du français dans le monde des affaires. À ce titre, elle coopère au développement du portail Emplois Centre-ville, puis elle dépose ces jours-ci un projet auprès de l'OQLF visant l'élaboration d'un lexique terminologique des enjeux GLBT en milieu de travail.

C'est en raison de cet engagement, qu'aujourd'hui, la Chambre souhaite intervenir sur la question des modifications proposées par le gouvernement aux dispositions législatives

quant à l'usage du français dans le monde des affaires, en milieu de travail et comme langue commune d'accueil.

3. RÉFLEXIONS SUR LES MESURES LÉGISLATIVES PROPOSÉES

Les réflexions faites par la CCGQ dans le cadre de ce mémoire s'appuient sur le travail qu'elle mène sur le terrain à promouvoir le français depuis environ un an et demi. Notre démarchage nous a permis d'aller à la rencontre de plus de 200 entreprises de moins de 50 employés et de discuter avec elles de la place du français dans leurs activités et des mesures incitatives qui sont là pour les appuyer au besoin.

Ce dialogue a également permis à la CCGQ d'apprendre à mieux connaître, au-delà des questions linguistiques, les multiples enjeux et défis auxquels sont confrontées les petites et moyennes entreprises sur son territoire. Par la force des choses, nos réflexions dans le présent mémoire sont nourries par ces préoccupations plus larges et par les aspirations réelles que sont celles des PME que nous côtoyons au quotidien.

La CCGQ ne souhaite donc pas commenter une à une les mesures préconisées dans le projet de loi 14. Il nous semble que cette approche alourdirait indûment notre propos et nous ferait manquer l'essentiel de la réflexion que nous avons menée. Notre intervention portera plutôt sur des questions pour lesquelles notre expérience terrain, notre connaissance des défis des PME du Village et notre compréhension des attentes de nos membres sont acquises.

Par conséquent, les mesures proposées qui retiennent notre attention sont les suivantes :

- Selon le projet de loi, les entreprises de 26 à 49 employés seront désormais tenues de s'assurer que le français soit la langue normale et habituelle du travail. Pour ce faire, on exigera d'elles de mettre en place les mécanismes appropriés pour se conformer à la loi. Les mesures nécessaires pourraient toucher aux communications internes, aux réunions et horaires de travail, aux politiques de mutation et de promotion, aux outils de travail ainsi qu'aux activités de formation. Une entreprise pourrait être tenue de rendre compte « du bien-fondé du diagnostic posé sur sa situation linguistique, de la pertinence des mesures de francisation identifiées, de leur mise en œuvre et du suivi donné à celles-ci au sein de son organisation. »
- Le projet de loi prévoit qu'un délai de trois ans serait accordé aux entreprises de 26 à 49 employés pour se conformer aux nouvelles dispositions de la Charte.
- La connaissance d'une langue autre que le français par les employés d'entreprises de cette taille peut être exigée d'un employé seulement si l'accomplissement de sa tâche l'exige, imposant ainsi à l'employeur le fardeau de la preuve du besoin.
- Quant aux entreprises de moins de 25 employés, elles pourront faire l'objet, comme maintenant, d'une plainte pour défaut de servir la clientèle en français, pour faute d'afficher en français ou par cause d'absence d'utiliser le français comme langue de

travail. La loi ne s'appliquera toujours pas à elles directement, mais elles devront toujours déployer des efforts raisonnables pour se conformer aux exigences linguistiques de base prévues à la Charte.

- Pour les entreprises embauchant plus de 10 employés, elles seront tenues d'afficher, sur les lieux de travail, un écrit informant les employés de leurs droits de travailler en français.
- Les employés non-syndiqués pourront désormais faire appel à la Commission des normes du travail pour faire respecter leur droit de travailler en français.
- Les mesures d'intégration linguistique des personnes immigrantes seront renforcées et des efforts supplémentaires seront déployés pour accroître la régionalisation de l'immigration.
- Les pouvoirs d'enquête des inspecteurs de l'OQLF seront accrus.

La CCGQ est d'accord avec plusieurs des mesures préconisées. Entre autres, nous croyons que le droit des employés non syndiqués à recourir à la Commission des normes du travail est un pas positif pour renforcer le droit de travailler en français. Nous sommes également heureux des efforts accrus que le gouvernement préconise pour améliorer l'intégration linguistique des personnes immigrantes.

En tant que partenaire de la Stratégie commune pour Montréal dès 2008, il va sans dire qu'en 2013 la CCGQ souhaite que toutes les mesures viables soient déployées pour favoriser un meilleur enracinement de notre langue commune dans le monde des affaires. Les mesures viables sont celles qui, à notre avis, tiennent compte des défis pratiques auxquels les PME font quotidiennement face; et à cet égard on pense particulièrement aux contraintes financières et aux effectifs cadres limités qui sont le lot normal des entreprises de moins de 50 employés.

En ce sens, nous constatons que plusieurs des initiatives préconisées dans le projet de loi 14 sont sensibles à ces préoccupations. Nous nous en réjouissons et nous demandons au législateur de conserver cette même sensibilité tout au long des travaux de la présente commission parlementaire et éventuellement à l'occasion de l'adoption du projet de loi. À notre avis, il faut toujours garder à l'esprit que les PME ont des moyens limités, que leurs dirigeants et dirigeantes ont des horaires de travail des plus chargés, qu'ils et elles cumulent les responsabilités nombreuses et variées, et que le climat économique actuel les obligent à limiter ou couper dans les dépenses.

Dans de telles conditions, il nous apparaît qu'un environnement d'affaires optimal pour les PME tend à réduire le plus possible les modalités administratives et réglementaires qui doivent être appliquées au quotidien. Si c'est nécessaire d'en ajouter, comme le prévoit le projet de loi 14, il faut agir avec prudence, de sorte à ce que celles-ci ne soient pas indûment complexes, ni coûteuses. Au mieux, il faudrait même mettre en place des mécanismes et des ressources pour aider ces entreprises à rencontrer les nouvelles exigences.

Nous constatons que les nouvelles mesures s'adressant aux entreprises de moins de 25 employés sont peu nombreuses et que ces dernières seront toujours soustraites aux dispositions de la Charte. Comme c'est le cas actuellement, ces sociétés seront néanmoins tenues de respecter le droit de la clientèle à être servi en français, celui des employés à travailler en français et ils auront toujours à s'assurer d'une nette prépondérance du français dans l'affichage public. La mesure voulant que les entreprises de 10 employés et plus soient tenues d'afficher un énoncé sur les lieux de travail qui explique le droit des employés de travailler en français nous paraît raisonnable et adéquate. Malgré tout, les entreprises avec moins de 25 employés pourront continuer à être exempté d'appliquer toutes les mesures réglementaires et administratives que les entreprises de plus grande taille doivent et devront mettre en œuvre.

La CCGQ se préoccupe quand même des effets possibles des mesures qui sont préconisées pour les entreprises de 26 à 49 employés. Depuis un an et demi, nous sommes engagés dans un processus d'incitation des entreprises de moins de 50 employés à se franciser volontairement. L'accueil que nous recevons est très largement favorable et l'intérêt de nos interlocuteurs sincère. En 2012, c'est plus d'une soixantaine d'entre elles qui ont accepté de s'engager dans un processus de francisation volontaire, certains faisant appel aux programmes de subvention ou aux cours de français offerts. Mais la majorité d'entre elles, étant déjà conformes, n'ont eu qu'à soumettre une demande d'attestation. Dans le cadre de nos démarches, les entreprises sont d'abord approchées par notre agent de francisation et, si celles-ci s'engage dans une démarche de francisation volontaire, ce premier contact est suivi de la visite de l'agent en compagnie d'une conseillère de l'OQLF pour valider le tout. Cette façon de faire a le mérite d'être simple et souple et n'entraîne aucune lourdeur administrative pour l'entreprise, ce qui l'incite à formuler une demande d'attestation volontaire.

Si une majorité des 170 entreprises visitées en 2012 n'ont pas choisi de s'engager dans une demande d'attestation volontaire, il ne faut y voir un refus ou une hostilité à l'égard de la démarche. En réalité, la plupart d'entre elles étaient déjà conformes mais refusaient simplement de procéder pour s'éviter des démarches administratives de plus.

En toute circonstance, la CCGQ privilégierait l'approche volontaire de francisation telle qu'elle a été élaborée et appliquée dans le cadre de la Stratégie commune. Celle-ci nous semble avoir été porteuse à date et garante de réussite à moyen terme. Bien sûr, il y a eu des entreprises récalcitrantes dans le passé et il y en aura certes encore dans l'avenir. Mais, dans leur cas, le mécanisme actuel de plainte devrait, selon nous, suffire pour nous assurer de leur conformité.

En revanche, si le législateur juge préférable de voter de nouvelles dispositions législatives pour les entreprises de 26 à 49 employés, il nous apparaît essentiel que l'approche qui a guidé le gouvernement dans le cadre de la Stratégie commune soit reprise dans l'application des nouvelles dispositions, même si nous passons d'un cadre incitatif à un contexte réglementaire. *Souplesse, simplicité* et *soutien* nous paraissent

comme étant les mots clés qui peuvent guider l'application des nouvelles dispositions législatives.

Souplesse : Le génie de l'approche volontaire a été d'approcher les entreprises via leur chambre de commerce ou SDC locale. Cette approche met le gestionnaire en lien avec des interlocuteurs de confiance qui se font aidant. Le démarcheur est ainsi capable de s'ajuster aux nombreuses contraintes de tout genre qui retiennent l'attention du cadre d'entreprise, de sorte que l'évaluation de sa situation linguistique se fait sans trop l'accaparer.

Simplicité : L'évaluation de la situation linguistique d'une entreprise se fait à l'aide d'un questionnaire relativement simple et court. Le tout peut s'effectuer dans l'espace de 10 minutes. Dans quelques cas plus complexes, c'est 20 à 30 minutes qui s'imposent. Par contre, comme le tout est effectué en compagnie du démarcheur, l'entrepreneur n'a pas à s'empêtrer dans une lourde documentation. Tout reste fluide et léger.

Soutien : Le gouvernement gère actuellement des programmes de soutien financier à la francisation et offre des cours de français gratuits qui allègent le fardeau financier et administratif des entreprises désireuses de se conformer aux exigences d'une francisation volontaire. Considérant les marges de manœuvre financières relativement limitées des PME, particulièrement celles qui œuvrent dans le marché du détail, cette aide s'avère indispensable à l'atteinte des objectifs de francisation.

Ce que nous enseigne cette approche, c'est l'importance de mettre en place, pour les entreprises de 26 à 49 employés, des mécanismes d'appui comme ceux développés ces dernières années par l'OQLF dans le cadre de la francisation volontaire. La CCGQ est confiante qu'en mettant en place une stratégie des trois S (souplesse, simplicité et soutien), les objectifs visés par le législateur et partagés par les acteurs socioéconomiques comme nous, seront atteints dans un climat constructif et bénéfique pour la société québécoise dans son ensemble.

4. CONCLUSION

La CCGQ croit que nous devons nous appuyer sur les leçons des dernières années pour nous guider dans notre quête de renforcer la présence du français dans le milieu du travail et dans le monde des affaires montréalais.

Si l'occasion nous est donnée de nous présenter devant les membres de la Commission parlementaire sur la culture et l'éducation, nous pourrions alors partager plus amplement avec ses membres notre expérience terrain de la francisation des petites et moyennes entreprises et les facteurs de réussite que nous considérons indispensables.

La CCGQ souhaite aux membres de la Commission bonne réflexion et les encourage à bâtir sur nos succès pour aller de l'avant.