



ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

DEUXIÈME SESSION

QUARANTE-DEUXIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

**de la Commission permanente
de la culture et de l'éducation**

Le mercredi 16 février 2022 — Vol. 46 N° 15

Étude détaillée du projet de loi n° 96 — Loi sur la langue
officielle et commune du Québec, le français (13)

**Président de l'Assemblée nationale :
M. François Paradis**

2022

Commission de la culture et de l'éducation

Le mercredi 16 février 2022 — Vol. 46 N° 15

Table des matières

Étude détaillée (suite)

1

Intervenants

Mme Lise Thériault, présidente
Mme Nancy Guillemette, vice-présidente

M. Simon Jolin-Barrette
Mme Hélène David
Mme Ruba Ghazal
M. David Birnbaum
M. Mathieu Lévesque
M. Jean-Bernard Émond
Mme Émilie Foster
M. Samuel Poulin
M. Simon Allaire
M. Louis Lemieux

Le mercredi 16 février 2022 — Vol. 46 N° 15

**Étude détaillée du projet de loi n° 96 — Loi sur la langue officielle
et commune du Québec, le français (13)***(Onze heures vingt-sept minutes)*

La Présidente (Mme Thériault) : Votre attention, s'il vous plaît! Donc, ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission de la culture et de l'éducation ouverte.

La commission est réunie afin de poursuivre l'étude détaillée du projet de loi n° 96, Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français.

Mme la secrétaire, y a-t-il des remplacements?

La Secrétaire : Oui, Mme la Présidente. M. Chassin (Saint-Jérôme) sera remplacé par M. Lévesque (Chapleau); Mme St-Pierre (Acadie), par M. Birnbaum (D'Arcy-McGee); Mme Dorion (Taschereau), par Mme Ghazal (Mercier); et Mme Hivon (Joliette), par M. Bérubé (Matane-Matapédia).

Étude détaillée (suite)

La Présidente (Mme Thériault) : Merci beaucoup. Donc, aujourd'hui, nous poursuivons l'étude de l'article 35 du projet de loi. Donc, je suis prête à reconnaître une intervention. Mme la députée de Marguerite-Bourgeois.

Mme David : Oui, Mme la Présidente. Rebienvenue. Vous avez été occupée entre-temps. Alors là, on revient au projet de loi n° 96, et nous étions... Et merci au remplaçant, hier, qui, bien, a essayé d'être à votre hauteur, et on disait que c'est difficile, mais qui a fait un beau travail.

Donc, on revient sur l'article 46, et l'article 46 où on était en train de discuter et se poser la question pourquoi c'est le mot «tâche» plutôt que le mot «poste», et on se pose vraiment toutes sortes de questions parce qu'on n'est même pas rendu dans les applications des trois conditions, et ça nous... Déjà, on essaie de voir comment... Et, si nous, on s'en inquiète, imaginez les entreprises et tous ceux qui sont soumis à cette loi, qui ne sont pas seulement les entreprises, mais, pour l'instant, je vais parler plus du volet entreprise, là. On est donc à se poser des questions sur... admettons que c'est le mot «tâche» plutôt que «poste», mais on verra si ça vaut la peine d'en discuter plus en profondeur, mais j'imaginai...

Je vais prendre un exemple fictif, évidemment, d'une PME en Beauce. Alors, il y a plusieurs députés ici qui sont soit de la Beauce... mais ça pourrait être en Outaouais. Ça pourrait être dans des régions où, définitivement, l'entrepreneuriat est en grand développement avec des entrepreneurs extrêmement innovants qui veulent sortir de la seule région limitrophe, là, ou de leur région plus circonscrite soit à leur territoire ou à l'ensemble du Québec et qui disent : Non, moi, il n'y a rien de trop beau, je veux vendre mes fenêtres, je veux vendre... J'ai visité à peu près tous les... ce qu'on appelle les centres collégiaux de transfert de technologie, les CCTT, des cégeps, et c'était toujours en lien avec les entrepreneurs de leurs environs, et c'était... L'ambition des entrepreneurs était extraordinaire.

Alors, c'était de l'import-export, c'était de l'achat, de la vente bien en dehors du Québec, et on est fiers de ça. Et je prends l'exemple de la Beauce parce qu'on le cite souvent que c'est un endroit formidable, et qu'on veut que nos entrepreneurs soient heureux, et qu'on veut ne pas, surtout pas, les ensevelir sous trop de paperasserie, de lourdeur et, presque, des fois, d'impossibilité de répondre... on verra les trois conditions, mais de répondre aux trois conditions. Ils sont tous venus nous le dire d'une seule voix.

Donc, je vais donner un exemple, par exemple, d'une PME en Beauce qui achète des choses hors Québec, puis ce n'est pas loin, là, d'être hors Québec. Il s'agit d'aller dans une province canadienne, puis l'Ontario n'est pas si loin que ça, puis les États-Unis ne sont pas si loin que ça non plus. Et donc il y a une tâche ou un poste pour les achats puis il y a... pour les fournisseurs, puis il y a une tâche ou un poste pour les ventes hors Québec, et il peut y avoir une tâche ou un poste de services à la clientèle, puis il peut y avoir une tâche ou un poste de contrats qui, automatiquement, doivent être dans les deux langues puisqu'on fait affaire, par exemple, avec un acheteur ou un vendeur des États-Unis.

Donc, toutes ces tâches-là pourraient inclure, évidemment, ou être associées à quatre postes ou tâches, vous voyez que c'est compliqué, à quatre postes ou tâches différents, de quatre individus assis sur des chaises différentes, et, pour s'assurer que tout le monde doit être bilingue, puisque... Il y en a un qui achète en anglais parce qu'il a besoin de fournitures qui viennent des États-Unis. Il y en a un autre qui va en Ontario, il faut qu'il parle anglais avec son acheteur. Il y a des contrats qui doivent s'écrire, qui n'est pas nécessairement celui qui fait les achats ou qui fait les ventes. Puis il y a le service à la clientèle où ça peut être évidemment des acheteurs ou des vendeurs qui appellent de partout.

• (11 h 30) •

Alors là, évidemment que l'entrepreneur, le patron de cette entreprise-là va dire : Bien là, moi, j'ai besoin de quatre personnes différentes qui parlent l'anglais, qui sont bilingues, je dois afficher quatre postes bilingues. Et, quand on arrivera aux conditions, bien, ça serait à peu près impossible de répondre à ces conditions-là. Il faudrait que ça soit quatre personnes différentes. Sinon, il faut qu'on refasse tout l'organigramme pour dire que la personne bilingue, elle fait à la fois de l'achat, de la vente, du service à la clientèle parce qu'elle est bilingue. Mais ça ne marche pas de même dans la vie. Ça ne marchera juste pas. Puis là je ne parle pas d'une grande entreprise. Je parle d'une entreprise qui a peut être 20 employés, admettons, ou 25.

Alors là, je voudrais que le ministre soit... rassure les gens, mais il va falloir les rassurer avec les gestes qu'on fait, des amendements, je ne sais pas. Parce que, quand on dit : «même alors, il doit, au préalable, avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence», c'est quoi, ça, les moyens raisonnables, dans mon exemple? Alors, je vais demander au ministre d'essayer de me clarifier tout ça.

La Présidente (Mme Thériault) : M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : Bien, vous savez, au niveau des emplois, des postes, des tâches, O.K., vous vous retrouvez dans une situation où vous avez une tâche qui correspond au poste que vous occupez dans le cadre de votre emploi. Donc, prenons un député. Bien, c'est une fonction, là, mais supposons, là, qu'on était dans une situation, là, où c'est un emploi régulier. Je suis à l'emploi de l'État québécois, mon poste, c'est porte-parole de l'opposition en matière de langue française, et mes tâches, les tâches que j'ai comme porte-parole de l'opposition officielle en matière de langue française, c'est de venir en commission parlementaire, d'étudier le projet de loi, de faire des points de presse pour souligner à quel point le gouvernement a déposé un projet de loi costaud, pour souligner que le ministre fait preuve d'ouverture, en consultation, qu'il travaille en collaboration avec les oppositions et que... pour souligner que le gouvernement fait preuve de leadership relativement à la protection de la promotion de langue française. Également, vous pourriez avoir, dans le cadre de vos tâches... de donner des entrevues, également, dans le cadre de vos tâches, également, de faire des discours devant les organismes de défense du français ou d'entendre des citoyens. Donc, les tâches sont variables en fonction des postes que vous occupez, puis l'emploi, bien, c'est le lien d'emploi avec l'employeur.

Donc, quand on se retrouve en entreprise, vous avez un lien d'emploi avec l'employeur, vous êtes, comme je disais hier, assis sur un poste puis vous avez une série de tâches. Ce n'est pas différent, là... juste vous dire, Mme la Présidente, ce n'est pas différent de 46, actuellement, là. Déjà là, le critère de nécessité est à 46, actuellement, donc il y avait déjà un régime qui fonctionnait de cette façon-là. Nous, ce qu'on vient faire, c'est qu'on vient rajouter certains critères pour l'employeur, de se questionner, à savoir : à partir du moment, là, où je veux exiger, là, la maîtrise d'une autre langue que le français... Parce que le principe de base, on revient au principe de base, c'est le marché du travail, au Québec, on a le droit de travailler en français. Avant d'imposer une exigence, là, dans une offre d'emploi, pour exiger une autre langue que le français, bien, est-ce qu'on le fait systématiquement, juste parce que c'est plus commode d'exiger une autre langue, ou on se dit : Bien, écoutez, nous, on veut franciser le marché du travail, on veut s'assurer, notamment, que les nouveaux immigrants intègrent le marché du travail en français et qu'on n'exige pas d'une façon systémique la connaissance d'une autre langue que le français?

Prenez, là, il y avait eu des bons articles là-dessus de la part de... bien, en fait, la recherche de la part de l'OQLF puis également des enquêtes journalistiques là-dessus à l'effet que, dans la région métropolitaine de Montréal, on exige la connaissance d'une autre langue que le français pour obtenir un emploi, alors que ce n'est même pas nécessaire. Ça ne doit pas être une barrière à l'employabilité, le fait de ne pas parler une autre langue que le français ou, à tout le moins, avoir cette exigence-là. Ça fait qu'on demande, dans le fond, que ça soit raisonnable.

La Présidente (Mme Thériault) : Mme la députée de Marguerite-Bourgeoys.

Mme David : Je suis un peu déçue de la réponse, parce que ça, c'est tellement général que ça n'aide pas beaucoup pour mon propriétaire d'entreprise, en Beauce, qui a quatre postes qui doivent être bilingues, et ça ne dit pas du tout, du tout, du tout si les quatre pourraient être affichés comme étant bilingues. Ça ne dit pas du tout, du tout, la réponse du ministre. D'autant que, quand on verra la condition 2^o : «il s'était assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches»...

Je reviens à mon problème. Il y en a un des deux qui est bilingue, un des quatre qui est bilingue, mais il ne peut pas faire les quatre jobs, là, parce que lui, son poste, c'est de faire les ventes, ce n'est pas de faire des achats, ce n'est pas de faire les services à la clientèle puis ce n'est pas de faire des contrats bilingues. Alors, la réponse que ces entrepreneurs ont besoin de savoir... Puis là je n'ai même pas parlé du mot «réputé», encore, parce qu'il est trouvé coupable jusqu'à preuve du contraire, là, le pauvre employeur, alors...

M. Jolin-Barrette : ...d'être coupable jusqu'à preuve du contraire, ou tout ça, là...

Mme David : Non, non, mais, attendez, je n'ai pas fini. Vous avez parlé longtemps, dans votre réponse, pour ne pas trop répondre à la question, donc je peux parler moi aussi.

M. Jolin-Barrette : J'ai répondu de façon détaillée à votre question. Mais juste vous dire, là, on est sur 46, on n'est pas dans les critères qui sont à 46.1. On est sur l'article 46.

Mme David : Je le sais, mais, écoutez, c'est pas mal... un vient pas mal après l'autre, là, donc vous allez... À moins que vous m'annonciez que vous effacez le mot «réputé» pour le mettre par «préssumé»?

M. Jolin-Barrette : Non, mais je vais vous donner...

Mme David : Dites-le tout de suite, on va s'éviter bien du travail.

M. Jolin-Barrette : Mais je vais vous donner un point : vous avez raison, 46.1 vient après 46.

Mme David : Ah! bien, ça, ça va être formidable. Les entrepreneurs, vous avez vu ça, là? C'est une belle réponse du ministre sur le «réputé».

Donc, à 46, je répète ma question. Il y a quatre postes, et les quatre doivent être bilingues parce qu'ils font des affaires avec l'extérieur. Évidemment qu'il faut que les quatre soient bilingues. Mais là, avec le nouvel article, il y en a... il faudrait qu'il y ait une personne qui fasse les quatre postes. Alors, ce n'est pas juste sur le fait d'avoir des connaissances linguistiques, c'est de pouvoir faire les quatre jobs. Ça ne peut pas être un homme-orchestre ou une femme-orchestre, la personne qui est bilingue. Elle ne peut pas tout faire dans l'entreprise, parce qu'elle est bilingue. Je veux savoir si le ministre pourrait concevoir que ça prend quatre personnes différentes qui sont bilingues dans une entreprise, en Beauce, qui vend des portes et fenêtres.

M. Jolin-Barrette : O.K. Bien, je vous ramène à l'article 46, là. Puis on va aller en détail sur l'article 46.1 quand on va être rendu là. Partons de la prémisse de base. Actuellement, l'article 46, il est présent dans la Charte de la langue française sur le critère de nécessité. Le début de l'article 46, là, actuellement, avant le projet de loi n° 96, c'est : «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.» O.K., ça, c'est 46, actuellement.

Vous avez vu, au cours des deux dernières années, O.K., notamment dans la région de Montréal, que 40 % des entreprises... bien, en fait, au Québec, là, 40 % des entreprises exigent une autre langue que le français à l'embauche. Puis, à Montréal, ce niveau-là monte à 63 %. Vous conviendrez avec moi, là, qu'il y a des lacunes, avec l'article 46, puis qu'on a le devoir d'agir. Si on veut faire en sorte que le français, ça soit la langue du travail, la langue commune, on constate, première étape, puis vous en conviendrez avec moi, qu'il y a des lacunes, actuellement, avec le libellé de l'article 46. Êtes-vous d'accord avec ça?

Mme David : ...dans les 27 propositions, qu'il fallait resserrer puis mettre des balises. Alors, ça, arrêtez de me poser la question, je vous l'ai dit. Maintenant, tout est dans la façon et dans l'opérationnalisation des choses. Le diable est dans les détails.

M. Jolin-Barrette : Oui. Puis l'enfer est rouge.

Mme David : Mais il peut être bleu, aussi, l'enfer.

• (11 h 40) •

M. Jolin-Barrette : Oui? O.K. Alors là, puisqu'on a une base commune pour démarrer, relativement à : il y a une problématique sur l'article 46, là-dessus, on s'entend. Dans le fond, le critère de nécessité prévu à l'article 46, il n'est pas respecté, parce que 40 % des entreprises au Québec demandent une autre langue que le français à l'embauche, 63 % à Montréal. Là, on se retrouve dans une situation où on vient renforcer l'article 46, avec le pont à l'article 46.1.

Donc, 46, tel que proposé : «Il est interdit à un employeur d'exiger d'une personne, pour qu'elle puisse rester en poste [...] y accéder, notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion, 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; même alors, il doit, au préalable, avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence.» Alors, l'employeur, lorsqu'il se retrouve dans cette situation-là, il dit : Écoutez, moi, j'aimerais ça embaucher avec une connaissance de la langue autre que le français. Parfait. Est-ce que c'est nécessaire par rapport à la tâche — première question — oui ou non? Là, dans votre exemple, vous me dites : Oui, c'est nécessaire. Parfait. Deuxième critère : Est-ce qu'il a pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence? Est-ce que, dans la structure d'une entreprise... est-ce que c'est nécessaire d'imposer à tous les postes cette exigence-là de la connaissance de la langue anglaise?

C'est une analyse in concreto, en fonction d'un cas concret, en fonction d'un cas d'espèce, pour savoir est-ce que c'est nécessaire d'exiger. Mais il y a une chose qui est sûre, c'est qu'on doit baliser l'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français pour un employeur. Et le projet de loi, là, ce qu'il fait, c'est qu'il protège le droit des travailleurs québécois de travailler dans la langue officielle, en français. Donc, on ne réinvente pas la roue, là. On fait juste venir préciser le critère de nécessité. Mais, par contre, il va devoir avoir pris, préalablement, les moyens raisonnables afin d'éviter d'imposer une telle exigence. Parce que je reviens, là, à la prémisse de base, c'est sûr que c'est bien plus facile pour tout le monde d'exiger le bilinguisme. On ne se poserait même pas de question. Mais, si on continue de la façon dont on fonctionne actuellement, avec le libellé de l'article 46 actuel, c'est l'anglicisation pure et simple du marché du travail. Vous le voyez dans la région métropolitaine de Montréal, et ce que ça fait, c'est que ça déteint également sur le reste du Québec.

Puis, comprenez-moi bien, là, est-ce que c'est nécessaire d'exiger l'anglais dans certaines circonstances? Parce que c'est de ça dont on parle, principalement. La réponse à cette question-là, c'est oui. Il va arriver que les tâches effectuées fassent en sorte que vous avez besoin d'avoir des employés qui sont bilingues. Et, même, de plus en plus, vous allez avoir besoin d'employés qui parlent une autre langue que le français, mais qui n'est pas l'anglais, parce que vous avez une entreprise qui est tournée vers des marchés d'exportation. Vous allez avoir besoin d'employés qui ont des compétences linguistiques en espagnol, vous allez avoir besoin d'employés qui ont des compétences linguistiques en mandarin. Et il n'y a rien, dans le projet de loi, qui empêche ça. Cependant, ce qu'on vient faire, c'est l'encadrement. Est-ce qu'on demande à tous les employés d'avoir des compétences linguistiques dans une autre langue que le français, à la base? La réponse, c'est non. On souhaite éviter que ça soit systématiquement demandé. C'est un critère qui est

raisonnable de dire : Est-ce que c'est nécessaire, dans un premier temps, et, deuxièmement, est-ce que vous avez réfléchi, avant d'imposer une telle exigence, pour éviter d'imposer une telle exigence, est-ce que vous avez pris les moyens raisonnables pour le faire? Est-ce que c'est plus simple, est-ce que c'est plus pratique de tout le temps exiger la connaissance d'une langue autre que le français? Puis, si c'est juste ça, l'argumentaire, bien, ce n'est pas valide.

Mais, par contre, reprenons le cas de votre entreprise, en Beauce, qui a quatre employés, et qui fait de l'import-export, puis que 95 % de sa clientèle est aux États-Unis, et que ses quatre employés à temps plein sont toujours en discussion avec des clients américains anglophones. Bien, je pense que l'employeur va réussir à démontrer qu'il a pris les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence. Mais, si le volume et sa structure d'affaires rattachée à son entreprise... est tournée vers l'exportation puis que, dans le cadre des tâches, tous les employés se retrouvent dans une position et doivent utiliser une autre langue que le français, à ce moment-là, l'employeur va regarder le critère de 46 et de 46.1, il n'aura pas de difficulté. Donc, il y aura nécessité, par la nature des tâches, et lui, il aura pris les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence. Il se retrouve dans une situation où il a quatre employés, les quatre employés sont sur le téléphone, puis ça nécessite... ils sont 40 heures par semaine sur le téléphone pour vendre les produits qu'ils ont, aux États-Unis, parce que c'est leur marché primaire. À ce moment-là, bien entendu, si, sur son quatrième poste, il y a quelqu'un qui quitte, puis il se retrouve, à ce moment-là, à chercher quelqu'un, puis le poste requiert qu'il soit 40 heures par semaine au téléphone en anglais, bien, il n'y aura pas d'enjeu.

La Présidente (Mme Thériault) : Mme la députée.

Mme David : Ah! si la vie était aussi claire que ça. On veut tous aller à Rome. En tout cas, vous et moi, je pense qu'on aimerait ça se retrouver à Rome, mais on ne prendra pas nécessairement le même avion puis on ne prendra pas les mêmes arrêts, puis les mêmes stops, puis les mêmes sorties pour arriver au même point.

M. Jolin-Barrette : ...le même avion.

Mme David : C'est évident, évident que, pour arriver à avoir des meilleures balises, il faut prendre un certain nombre de moyens, et les moyens peuvent être très différents. Puis, je trouve que, vos moyens, c'est intéressant de vous écouter parler, parce que vous décrivez quelque chose qui, peut-être, va rassurer l'employeur.

Je vais même en dire plus que vous, je vais aller plus loin que vous dans ce que vous avez dit. Moi, je n'ai pas parlé d'une entreprise de quatre employés, j'ai parlé d'une entreprise, disons, qui a 20 employés, mais il y en a quatre... un qui fait de l'import, l'autre qui fait l'export, l'autre qui fait des contrats, l'autre qui fait service à sa clientèle. Mais il y a 20 employés. Les autres, là, ce n'est pas nécessaire qu'ils soient bilingues, là, ce n'est pas nécessaire parce qu'ils n'ont pas... ils ne répondraient pas aux critères. Alors, je ne suis même pas aussi exigeante que vous, là, je dis : O.K., disons qu'il y en a quatre sur les 20, mais c'est quatre bilingues. Mais là vous dites, dans votre exemple, puis vous ne prenez pas de chance, vous allez au 100 %, vous dites : Ils travaillent 40 heures-semaine en anglais, l'employeur devrait dormir sur ses deux oreilles, parce qu'il pense qu'il serait raisonnable que ces quatre soient bilingues, puisqu'ils font 40 heures-semaine.

Tout d'un coup qu'ils font 25 heures-semaine ou 20 heures-semaine, ça veut dire qu'ils sont la moitié du temps, avec de l'import, de l'export, des contrats ou du service à la clientèle, à parler anglais. Ça veut-tu dire qu'il faudrait qu'il y en ait juste deux sur quatre, à ce moment-là, qui font les 40 heures, puis les deux autres sont unilingues francophones? C'est ça que les entrepreneurs ne comprennent pas. Comment ils vont gérer cette bibitte-là de dire : Si ce n'est pas 40 heures-semaine, bien, ça va être quoi, le critère? Qui va les aider à décider de ça, de dire : Est-ce que je suis raisonnable, je ne suis pas raisonnable? Moi, ça ne m'empêchera pas de dormir, le soir, là, si j'étais un entrepreneur en Beauce, puis dire : Là, il faut que j'engage, mais là ça va-tu être jugé raisonnable? Puis, comme je suis réputé avoir pris la bonne décision, bien, là, là, qui va me juger, là?

Je trouve qu'on ne les aide pas beaucoup, avec le manque de détails, pour dire : O.K., je pense que, là, c'est clair, j'ai quatre postes qui sont à 50 % de travail en anglais, et puis les quatre peuvent être bilingues, puis le ministre ne me tombera pas dessus, puis je n'aurai pas tout à coup l'OQLF... ou je n'aurai pas des plaintes à la CNESST, ou je ne sais trop. Donc, je vous repose la question : Vous donnez l'exemple 100 %; mais s'ils sont à 50 %?

La Présidente (Mme Thériault) : M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : Alors, comme je vous le disais, c'était une analyse. Chaque cas est un cas d'espèce en fonction...

Mme David : ...

M. Jolin-Barrette : Bien, c'est l'employeur.

Mme David : Mais à qui il parle pour se faire aider?

M. Jolin-Barrette : Bien, premièrement, on va voir 46.1, les critères associés. Juste qu'on s'entende sur une chose : le critère de 46, là, sur la nécessité, 46 actuel, avant le projet de loi, il y a un enjeu avec ça, parce que la réalité, c'est qu'on exige systématiquement, à Montréal, 63 % du temps... un affichage d'emploi, une offre d'emploi, ils exigent la connaissance d'une langue autre que le français. Vous conviendrez avec moi qu'on a eu de multiples

exemples où est-ce que c'est complètement déraisonnable d'exiger l'anglais à l'embauche, pour certains postes, complètement déraisonnable. Alors, nous, ce qu'on dit, c'est : Il faut que ça soit nécessaire. Mais on ajoute également que l'employeur doit avoir pris les moyens raisonnables pour imposer... pour éviter d'imposer une telle exigence. Donc, c'est le critère de la raisonnabilité. O.K. C'est un critère que l'homme ou la femme raisonnable juge que c'est approprié.

Mais, pour accompagner l'employeur là-dedans... Et là, Mme la Présidente, vous me permettez de référer à l'article 46.1, puisqu'on est comme dans le débat sur les deux. Alors, 46.1, pour le bénéficiaire, là, des membres de la commission, dit : «Un employeur est réputé ne pas avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'exiger la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle dès lors que, avant d'exiger cette connaissance ou ce niveau de connaissance, l'une des conditions suivantes n'est pas remplie...» Alors, avant de dire : Écoutez, moi, je veux afficher mon poste en anglais, là, O.K., je vais exiger une autre langue que le français, avant de faire ça, l'employeur, lui, en vertu de 46.1, là, il faut qu'il regarde. Qu'est-ce qu'il faut qu'il regarde? Il dit : «il avait évalué les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir». Exemple : Est-ce que j'ai besoin d'avoir des gens qui parlent une autre langue que le français, oui ou non? Est-ce que j'ai des besoins linguistiques réels, là? Est-ce que je sers une clientèle? Est-ce que, dans le cadre de mes opérations, on a besoin que les gens que j'embauche parlent une autre langue que le français?

Mme David : ...

• (11 h 50) •

M. Jolin-Barrette : Quel que soit le temps consacré. Premier critère...

Mme David : Pendant la journée...

M. Jolin-Barrette : ...est-ce que j'ai des besoins réels? Je vends de la crème glacée, j'ai un bar laitier à Beloeil, est-ce que j'ai un besoin réel associé aux tâches à accomplir? Pas la personne qui est au comptoir, là, la personne qui fait les cornets. Est-ce que la personne qui fait les cornets, qui n'est jamais en contact avec le client, a besoin de connaître une autre langue que le français?

Mme David : ... dans le même avion, c'est tellement évident.

M. Jolin-Barrette : O.K. Mais, vous savez, si on achète nos billets ensemble, peut-être qu'on va avoir un rabais.

Mme David : Continuez. Mais celui qui vend? Qui prend les commandes?

M. Jolin-Barrette : Bon, est-ce qu'il y a un besoin réel que la personne parle une autre langue que le français? Première évaluation. L'employeur, il regarde : J'ai-tu besoin ou... Dans le fond, on veut éviter le cas de : au cas où, une fois dans l'année. Est-ce que c'est un besoin réel ou non?

Mme David : Bien, si c'est ça, dites-le. Parce que, là, au cas où, une fois par année, on comprend, là, que c'est exagéré, ça. Ce n'est pas raisonnable.

M. Jolin-Barrette : Bon, vous voyez, bien, c'est un critère de raisonnabilité. Donc, est-ce qu'il y a un besoin linguistique réel associé aux tâches à accomplir? Même chose, là, vous êtes dans une entreprise, là, O.K., vous êtes commis comptable, O.K., vous travaillez, là, dans l'arrière-boutique de l'entreprise, comme on dit. Est-ce qu'il y a une nécessité d'exiger une connaissance linguistique d'une langue autre que la langue officielle? Il faut se poser la question.

Parce que ce qu'il arrive, là, dans les entreprises, souvent, là, c'est qu'on vient exiger, dans des postes où est ce qu'il y a aucune exigence linguistique associée à la tâche, là, là... On dit : Bien, on va ouvrir le poste bilingue. Oui, mais pourquoi? C'est quoi... Quelle est la nécessité, quel est le besoin réel? Est-ce que, pour ce poste-là, vous avez besoin d'avoir une autre langue que le français? C'est le premier élément, on dit à l'employeur : Regardez ça en premier, là. Dans le fond, là, fermez-vous pas les yeux puis dire : Bien, écoutez, moi, je demande tout le temps la connaissance d'une autre langue que le français, parce que c'est plus pratique. Ce n'est pas ça, le critère, là. Le critère, c'est : Est-ce qu'il y a un besoin linguistique réel associé aux tâches pour la personne?

Deuxième critère, 46.1 : «il s'était assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches».

Mme David : ...compliqué.

M. Jolin-Barrette : Bien non...

Mme David : Les quatre personnes, là, elles font des tâches différentes, mais les quatre doivent être bilingues.

M. Jolin-Barrette : Oui, mais il regarde est-ce que «les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches». Est-ce que, dans le fond, les tâches peuvent être confiées à quelqu'un d'autre ou non? Est-ce que, parmi les membres du personnel, j'ai déjà des gens qui pourraient faire ces tâches-là puis qui ont la connaissance de la langue? Est-ce qu'il peut confier ces autres tâches-là à quelqu'un ou non?

Mme David : ...ou connaissance de la job?

M. Jolin-Barrette : Bien, les deux.

Mme David : Les deux?

M. Jolin-Barrette : C'est une analyse, là, c'est une analyse complète, là. Alors, est-ce que la tâche peut être déplacée ou non, avec quelqu'un qui a déjà cette connaissance-là?
Troisième critère...

Mme David : C'est parce que, là, vous avez un bilingue qui ferait quatre jobs : import, export, contrats et...

M. Jolin-Barrette : Il ne faut pas... avec égard, avec égard, il ne faut pas caricaturer.

Mme David : Bien oui, mais c'est parce que je m'inspire de vous, M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : Bien, je n'ai pas dit que, dans une entreprise de quatre employés, s'il y en a un qui parle anglais, bien, ça fait en sorte qu'il y a juste lui qui va parler en anglais avec les clients. Ça dépend de la structure de l'entreprise, comment c'est divisé. Il ne faut pas que ça soit une réorganisation déraisonnable de l'entreprise. Il faut que l'organisation du travail soit raisonnable. Ça, c'est clair, là. Mais l'idée, c'est d'éviter de faire en sorte qu'une personne, qu'un employeur exige l'anglais à tout le monde, à ses quatre employés, alors qu'il y a une façon de fonctionner : il regarde les critères, est-ce que la tâche, elle est... est-ce qu'il y a un besoin linguistique réel à la tâche, est-ce que les connaissances linguistiques des autres membres du personnel est insuffisante pour l'accomplissement de ces tâches-là?

Puis, 3°, «il avait restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle». Est-ce qu'il peut, dans son entreprise, faire en sorte, dans l'organisation des tâches, que les gens qui auront besoin de maîtriser une autre langue que le français, bien, ça soit regroupé?, toujours en tenant compte de la grosseur, de la structure et du fonctionnement de l'entreprise, bien entendu.

Mme David : ...revenir. Je vais prendre une pause pour laisser mon collègue de D'Arcy-McGee puis je vais revenir.

La Présidente (Mme Thériault) : Parfait. J'ai aussi la collègue de Mercier, qui a un amendement à déposer. Donc, moi, j'irais à la députée de Mercier, peut-être; après, le député de D'Arcy-McGee. Ça vous va? Allez-y, Mme la députée de Mercier, avec votre amendement.

Mme Ghazal : ...c'est ça, j'ai un amendement.

La Présidente (Mme Thériault) : Vous pouvez aller sur l'article et expliquer votre amendement aussi. Allez-y.

Mme Ghazal : Oui, exactement. Bien, j'écoutais aussi les échanges avec la députée de Marguerite-Bourgeoys, puis là, bien, je me suis dit : Bien, je vais faire un amendement, vu que plus... hier, j'en ai gagné un — pas encore, là, ça s'en vient — sur un autre article, sur la connaissance du français parlé aux dirigeants, et le ministre a dit qu'il était tout à fait d'accord de dire que tous les hauts dirigeants doivent avoir une bonne connaissance de l'anglais. Mais ça va être à un article plus loin, 141 de la charte, je pense, 84 du projet de loi.

Donc là, j'écoute puis moi, je suis d'accord avec le fait, puis là aussi, c'est un élément très, très important, de cesser de demander de façon systématique la connaissance de l'anglais. C'est vraiment très, très systématique, j'en ai été aussi témoin dans mon travail. Dans toutes sortes de domaines de travail, c'est rendu la facilité de le faire, même quand ce n'est pas nécessaire. Et, dans le fond, bien, je vais déposer mon amendement tout de suite, puisque j'ai introduit ça.

La Présidente (Mme Thériault) : Allez-y, allez-y, il est déjà sur Greffier.

Mme Ghazal : Donc, tout le monde l'a?

La Présidente (Mme Thériault) : Oui, il est sur Greffier, donc les gens peuvent en prendre connaissance.

Mme Ghazal : Parfait. Donc, je vais le lire :

L'article 35 du projet de loi est modifié par l'ajout, après le paragraphe 2°, du suivant, donc :

3° par l'ajout de l'alinéa suivant :

«Une explication d'une telle exigence doit être inscrite directement sur les offres d'emploi.»

Donc, après le paragraphe de l'article 46, là, dans le projet de loi, où ça dit que c'est interdit, que, si, par exemple, c'est permis, il faut vraiment s'assurer, na, na, na, une autre langue, na, na, na, à moins que... à moins... c'est ça, «à moins que l'accomplissement de la tâche — dans un poste — [...]nécessite une telle connaissance». Puis là je comprends qu'à 46.1 il y a des exigences, les devoirs, dans le fond, de l'employeur, ce qu'il doit faire comme effort pour s'assurer, bien, que ce n'est pas nécessaire.

Moi, ce que je propose, c'est... je fais un ajout que, quand l'employeur trouve qu'il est nécessaire que la connaissance d'une autre langue... bien, c'est-à-dire que la connaissance d'une autre langue est nécessaire, quand l'employeur voit ça puis qu'il a fait ses devoirs, qu'il a fait le travail pour s'assurer que ce n'est pas... de ne pas avoir cette exigence-là, mais il se rend compte que, non, dans cet emploi-là, c'est une exigence importante puis qu'il a fait ses devoirs, bien, tout simplement, dans l'offre d'emploi... Souvent, dans l'offre d'emploi, on va écrire les exigences, diplômes, etc., connaissance de l'anglais, bilingue; bien, que ce ne soit pas juste écrit «bilingue», mais que... bilingue parce que la tâche consiste à parler tant pour cent du temps, par exemple, avec des gens des États-Unis, admettons, ou ailleurs, ou pour tel... ou pour répondre à la clientèle qui est constituée de tant de personnes qui sont unilingues anglophones, par exemple, ou d'autres langues. Ça fait que, si le travail a été fait, simplement de l'afficher dans une offre d'emploi.

Et aussi je me dis : Peut-être que ça pourrait même faciliter... c'est-à-dire qu'il fait preuve de diligence et il l'affiche dans l'offre d'emploi pour dire pourquoi c'est nécessaire. Et peut-être que ça pourrait aussi faciliter, s'il y a des gens qui veulent... par exemple, qui trouvent que ce n'est pas vraiment nécessaire, qui veulent porter plainte ou que... l'OQLF qui doit analyser, par exemple, est-ce que c'est vraiment nécessaire qu'ils posent des questions à l'entreprise, lors d'une vérification. Bien, dans les offres d'emploi, ça serait une bonne indication de ce travail-là, puis c'est rendu public.

La Présidente (Mme Thériault) : M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : Oui, ce ne sera pas long, je suis en train...

Mme Ghazal : Puis l'idée, juste pour terminer, c'est que c'est très facile aussi de dire bilingue, puis après de dire : Bien, on le fait... Mais est-ce qu'il y a vraiment des données qui justifient ça? Est-ce qu'il y a vraiment des preuves qui justifient? Bien, ça va être écrit directement. C'est à l'employeur de faire l'effort de présenter ça.

La Présidente (Mme Thériault) : M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : Je pense que la députée de Marguerite-Bourgeoys veut intervenir.

• (12 heures) •

Mme David : Il veut sentir la chaleur de l'eau pour voir s'il a de l'appui ou pas. Mais moi, j'appuie cet amendement-là, je le trouve brillant. Je trouve que d'avoir à dire : «Une explication d'une telle exigence doit être inscrite directement», ça dit ce que ça veut dire, c'est l'employeur doit se justifier... pas se justifier, enfin, préciser. Les gens qui postulent peuvent comprendre un peu pourquoi puis dans quel contexte.

J'essaie de rassurer un peu les employeurs... les employeurs, oui, qu'ils ont une marge de manoeuvre mais, en même temps, qu'ils ne doivent pas faire n'importe quoi. Puis ça, je l'ai dit depuis le début. Mais les employeurs sont inquiets de ne pas savoir sur quel pied danser, de savoir comment être raisonnables, dans le fond. Alors, ça, c'est une partie, peut-être, un outil de plus que la députée... auquel la députée, elle a pensé pour aider. Moi, je ne suis pas contre le principe, je l'ai dit, mais je veux que ça soit assez applicable pour les employeurs.

Mme Ghazal : ...d'entendre que ma collègue appuie cet amendement-là et qu'elle le trouve brillant.

La Présidente (Mme Thériault) : C'est un beau compliment.

Mme Ghazal : Bien oui!

La Présidente (Mme Thériault) : M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : Bien, c'est un moment qui est intéressant, mais ce que ça fait, c'est qu'à la base, dans le fond, l'employeur devrait justifier a priori pourquoi il exige la connaissance d'une autre langue que le français. Donc, dans son offre d'emploi, ça signifie qu'il vient justifier... il vient dire : Bien, moi, j'exige la connaissance d'une langue autre parce que j'ai un processus de justification... parce que je dois mettre une justification. Il explique les raisons pour lesquelles il doit... il exige la connaissance d'une langue autre que le français. C'est bien ça? J'ai bien compris?

Mme Ghazal : Oui, exact, c'est ça. Vous expliquez... Je pensais que vous disiez que c'est ce qu'il doit faire. Oui, c'est ça, l'amendement, puis avec des données factuelles, là, il n'est pas obligé d'écrire un roman, là, dans les offres d'emploi bilingues, puis là il explique c'est quoi, les tâches... peut-être pas les tâches, mais pourquoi...

La Présidente (Mme Thériault) : ...pour desservir la clientèle américaine...

Mme Ghazal : ...par exemple, pour des services à une clientèle américaine.

La Présidente (Mme Thériault) : ...desservir la clientèle à l'international.

Mme Ghazal : C'est ça, il peut aller dans le détail. Tu sais, moi, je n'ai pas précisé dans quel détail est-ce qu'il faut dire... est-ce qu'il faut qu'il dise qu'il va utiliser l'anglais à tel pourcentage, et tout ça.

La Présidente (Mme Thériault) : 50 % de la clientèle est en Ontario, des choses comme ça, oui.

Mme Ghazal : Oui, parce que c'est ça, le... exact, par exemple.

Mme David : ...la fille qui fait les cornets de crème glacée d'avoir à parler anglais parce que ça se justifie moins bien dans une offre d'emploi, ou une personne qui est à l'entretien dans un édifice, ou quelque chose qui n'a pas tellement de contacts... ou le plongeur d'un restaurant du député de Matane-Matapédia.

M. Jolin-Barrette : O.K., bien, je comprends que tout le monde est en faveur de mettre cette exigence additionnelle là.

Mme David : Ce n'est pas une... Excusez, je ne suis pas en train de défendre l'amendement, mais ce n'est pas une exigence additionnelle, c'est une précision intelligente.

M. Jolin-Barrette : O.K., bien, écoutez, je vais vous demander de suspendre quelques instants, le temps que je valide le libellé de la députée de Mercier.

La Présidente (Mme Thériault) : Donc, nous suspendons nos travaux quelques instants. Merci, M. le ministre.

(Suspension de la séance à 12 h 05)

(Reprise à 12 h 15)

La Présidente (Mme Thériault) : À l'ordre, s'il vous plaît! Donc, nous sommes de retour après une brève suspension. M. le ministre a des vérifications à faire pour accueillir favorablement l'amendement qui a été déposé par la députée de Mercier. Donc, ce qu'on va faire, c'est qu'on va suspendre votre amendement et on va revenir sur la discussion sur 46, parce qu'il y avait le député de D'Arcy-McGee qui avait des commentaires à ajouter. Je pense, la députée de Marguerite-Bourgeoys en avait d'autres aussi dans l'ensemble du 46. Et, compte tenu de l'heure, bien, on a le temps de faire des discussions, puis, quand on reviendra cet après-midi, j'imagine que le ministre aura eu le temps nécessaire pour pouvoir valider quel type d'amendement on pourra faire à votre suggestion, Mme la députée. Ça vous va? Parfait. Est-ce que vous avez d'autres choses à ajouter sur 46, Mme la députée de Mercier, outre que sur votre amendement, parce que vous aviez la parole?

Mme Ghazal : Bien non. Je continuerai après, quand... cet après-midi.

La Présidente (Mme Thériault) : Vous allez continuer après? Parfait. Est-ce que j'y vais avec la députée de Marguerite-Bourgeoys? Oui?

Mme David : Une minute...

La Présidente (Mme Thériault) : Allez-y.

Mme David : ...parce qu'après mon collègue veut continuer là-dessus. Je veux juste... Vous allez me trouver...

La Présidente (Mme Thériault) : Oui, l'amendement est suspendu. J'ai besoin d'un consentement. Il y a consentement pour suspendre l'amendement? Consentement. Merci. On revient, s'il vous plaît, Mme la députée.

Mme David : Je voulais juste souligner au ministre que la cohésion dont nous faisons preuve, et je vous inclus, montre qu'on peut bonifier un projet de loi pour le bénéfice de tous les citoyens, pour le bénéfice des parlementaires, pour le bénéfice du futur de cette loi-là, et que, quand on prend du temps pour faire ça, ce n'est pas de la perte de temps.

La Présidente (Mme Thériault) : Je pense que votre commentaire est bien enregistré. On peut aller au député de D'Arcy-McGee? M. le député de D'Arcy-McGee, la parole est à vous.

M. Birnbaum : Merci, Mme la Présidente. Je veux revenir à une discussion qui reste à compléter, de mon avis, sur l'accomplissement de la tâche, parce qu'on va s'entendre, l'opérationnalisation... de mettre en oeuvre ces amendements, ces articles-là... vont inciter un certain travail, indulgence, et tout ça, pour des motifs que je comprends, et que j'accepte, et que j'endosse, mais, sur le terrain, on affiche des postes, on n'affiche pas de temps... Alors, comment est-ce qu'un employeur...

Et le ministre nous a confirmé hier qu'on ne parle pas d'exception, là, c'est l'employeur, la PME, l'usine de 500 employés, c'est tout le monde. C'est tout le monde. Comment l'employeur réorganise son offre d'emploi en termes de tâches? Évidemment, il y a le lien entre tâches et postes, mais on affiche des postes. Si on cherche un travail, et c'est du travail que j'aurais eu à faire, ça, dans plusieurs jobs de direction générale que j'ai eues, on a à faire une description des tâches, qu'est-ce qui est impliqué dans un tel poste, mais on affiche des postes. Si on veut travailler, on cherche sur Jobboom, bon, des médias sociaux, n'importe où, LinkedIn. On cherche des offres d'emploi qui

s'expriment par les postes de disponibles. Alors, comment c'est plus facilitant ou cohérent de parler de l'accomplissement de la tâche?

M. Jolin-Barrette : Bien, en fait, c'est déjà... 46, actuellement, parlait déjà de la tâche également, donc, depuis 1977, premier alinéa : «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.» Parce que, lorsque vous êtes un employé, vous occupez un poste, mais l'employeur vient définir la tâche associée à votre poste. Donc, dans le cadre de la tâche, vous exercez plusieurs éléments, et donc vous vous retrouvez dans une situation où il faut regarder c'est quoi, la tâche reliée au poste, et, à l'intérieur de la tâche, du poste, on l'entend au pluriel, il y a plusieurs tâches qui sont effectuées, là. Il y a plusieurs gestes qui sont posés par l'employé dans le cadre de la tâche qui lui est confiée.

Donc, le critère de tâche, il est présent et il demeure ainsi, parce qu'un employé, il fait... Ça dépend des entreprises. Parfois, l'employé fait toujours la même chose si c'est un poste qui est, supposons, routinier. Je vous donne un exemple. Supposons que vous êtes poissonnier, là, si vous êtes au département pour apprêter le poisson, pour l'éviscérer, supposons, tout ça, puis c'est ça que vous faites dans votre journée, c'est ça, mais ça se peut également que, dans le cadre de vos tâches de poissonnier, vous fassiez ça, mais vous ayez une partie de service à la clientèle aussi. Donc, il y a plus qu'une fonction associée à la tâche également. Donc, ça dépend de la nature de la tâche.

• (12 h 20) •

M. Birnbaum : ...on va passer à d'autres choses. Je n'accepte pas qu'on est dans une situation qui est parallèle à 1977. Le contexte de... Les changements proposés dans l'article changent la donne. Alors, ici, on peut oublier 1977.

Poissonnerie, c'est intéressant, parce que je veux qu'on reste dans le concret. Je vais parler d'un endroit que j'aime fréquenter, le supermarché Adonis. Il y en a plusieurs sur l'île de Montréal et en Montérégie, à Laval, avec une clientèle assez diversifiée dans les coins où... Là où je magasine, dans la plupart de leurs épiceries, ça serait une clientèle fort probablement majoritaire francophone, mais de d'autres langues aussi.

Je veux juste, avec plusieurs questions, comprendre comment on risque d'implanter cet amendement. Bon, là, il faut que les tâches justifient l'exigence d'une autre langue. Le gérant, la gérante d'Adonis estime que c'est important que, très raisonnablement... que la plupart de ses caissières et caissiers soient habiles en français, mais aussi en anglais, fait le jugement, comme je dis, éminemment raisonnable qu'il ou elle va réserver quelques postes pour des caissières ou caissiers unilingues francophones et va essayer de s'arranger comme ça.

Là, je note, dans cet article-là, qu'il est interdit d'exiger cette connaissance, et même pour... dans un cas de mutation, pas juste d'embauche, recrutement ou promotion, mais de mutation. Cette gérante d'Adonis constate sur sa grille d'horaire qu'il faudrait avoir plus de quarts de donnés à ce corps de caissières qui maîtrisent l'anglais, ce qui fait en sorte qu'une des caissières, qui a été dûment embauchée, qui ne parlait que le français, risque de subir une mutation, c'est-à-dire une offre de réduire son horaire par deux quarts par semaine ou même d'ajouter une autre tâche parce que c'est une gérante très bienveillante qui veut assurer à cette employée... que cette employée continue de travailler à plein temps. Dans cet exemple, admettons, compliqué que je donne, est-ce que je comprends correctement que la gérante est devant des contraintes difficiles? Ce genre de déploiement de son équipe ne serait pas possible en vertu de l'article 46 tel qu'amendé ici?

M. Jolin-Barrette : Bien non, il n'est pas... L'employeur n'est pas face à une contrainte difficile. Écoutez, on se retrouve dans une situation où c'est l'employeur qui va démontrer que la tâche l'exige, et que d'autres employés ne pouvaient pas le faire, puis que l'organisation du travail l'exigeait. Donc, à ce moment-là, ce n'est pas un enjeu, mais la question fondamentale qui se pose, c'est : Avant d'engager des caissières ou des caissiers avec l'exigence de la langue anglaise, bien, il y a les critères à respecter. Est-ce que c'est nécessaire puis est-ce que les moyens raisonnables ont été pris pour éviter d'imposer une telle exigence? Donc, ce n'est pas... C'est comme... Vous avez 20 caissières, là, est-ce que c'est nécessaire que les 20 caissières soient bilingues? Bien, en fait, la question, c'est : Est-ce que, pour être caissier ou caissière dans un marché d'alimentation au Québec, il faut être bilingue? Honnêtement, pour avoir eu une carrière, Mme la Présidente, d'emballer dans une épicerie, une carrière, six ans, six ans...

La Présidente (Mme Thériault) : C'était votre emploi d'étudiant?

M. Jolin-Barrette : Effectivement.

La Présidente (Mme Thériault) : Ah! on en apprend.

M. Jolin-Barrette : Oui. Je ne suis pas convaincu que tous les caissiers et toutes les caissières doivent être bilingues. Je soumets ça comme ça, là. C'est pas mal universel, les épiceries, et, c'est sûr, il y a des différences quand vous allez dans les différents pays, comme il y a des particularités, puis tout ça, mais, à la fin du processus, là, quand vous allez acheter votre pain avec votre beurre de pinotte, là, bonjour, ça coûte tant... Disons que ce n'est pas une relation qui est soutenue sur le long terme, là, quand vous allez acheter un pain à l'épicerie, là. Alors, je soumets la question. Dans ce cas-là, est-ce que c'est nécessaire que l'ensemble des caissières soit... et caissiers soient bilingues? Est-ce que tous les moyens raisonnables ont été pris pour éviter que les 20 caissiers, caissières aient une exigence d'une langue autre que le français? Je vous pose la question. Est-ce que c'est raisonnable d'exiger que tous les caissiers, toutes les caissières dans une épicerie au Québec soient bilingues?

La Présidente (Mme Thériault) : M. le député.

M. Birnbaum : Le ministre, dans sa réponse à mon cas de figure, illustre la complication... la complexité de l'affaire. Ma gérante d'Adonis est en concurrence avec Carnaval à l'autre côté de la rue puis Provigo à l'autre, et la préoccupation en bonne et due forme, c'est le service à la clientèle, c'est de protéger son chiffre d'affaires pour être en mesure d'embaucher d'autre monde pour faire rouler notre économie. Elle n'a probablement pas, actuellement, un démographe sur son équipe de ressources humaines ni une analyse pointilleuse de chaque tâche, parce qu'elle aurait établi un nombre de postes... Comment se réalise cette évaluation-là? Et là, j'insiste, on n'a pas besoin d'être à 46.1 pour en parler. Comment se réalise cette évaluation?

Dans un premier temps, le ministre vient... et, bon, c'est une suggestion, bon, subjective, mais ça se peut, comme je dis, pour protéger sa clientèle, pour rester concurrente, que la gérante ne serait pas du même avis que le ministre, qu'elle dirait que même l'échange éphémère et ponctuel de l'achat du pain... que son client non francophone va se sentir mieux chez Adonis s'il y a cette possibilité de se faire servir dans sa langue. Bon, comment ces genres d'évaluation pour assurer le critère de raisonnable, pour assurer qu'il n'y avait pas d'autres façons de s'organiser que d'exiger la connaissance d'une autre langue que l'anglais dans un poste... comment ça va se faire sur le terrain?

M. Jolin-Barrette : Deux choses l'une, moi, je crois que les services... Puis, en fait, la langue commune, c'est le français, au Québec, première chose. La langue du travail, ça doit être le français, au Québec, et les mesures qu'on met en place, c'est pour faire en sorte que le français puisse être la langue commune.

Là, dans le cas de l'exemple qui est soulevé par le député de D'Arcy-McGee, on parle de gens, des caissiers puis des caissières que, pour pouvoir travailler au Québec, O.K., puis, bien, souvent, c'est au salaire minimum à 14,25 \$, là, bon, ça... Parfois, ça a un petit peu augmenté, là, mais, généralement, c'est des emplois à 14,25 \$. Là, on est en train de nous dire que, pour être caissier ou caissière à l'épicerie, il va falloir que les employés soient bilingues.

Maintenant, moi, j'ai un malaise avec ça, d'exiger que, pour gagner sa vie comme caissier, caissière à l'épicerie au Québec, on exige une autre langue que le français. Ça appartient à l'employeur, là, puis il va devoir respecter le critère de 46 puis de 46.1, là, mais juste vous dire qu'on est dans une situation où il va évaluer est-ce que c'est nécessaire. Est-ce qu'il a pris les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence? Est-ce que ses 20 caissiers, caissières doivent être... maîtriser la langue anglaise? C'est une question qui se pose.

Comme société, là, c'est-tu ça qu'on veut, que les caissiers, caissières à l'épicerie, ils soient bilingues? En fait, pas qu'ils soient bilingues, est-ce qu'on veut imposer, au Québec, que, pour devenir caissier, là, ou pour être cheffe caissière ou chef caissier, vous ayez besoin de maîtriser une langue autre que le français? Bien, tu sais... Puis c'est une question de société, là. S'il faut maîtriser une autre langue que le français pour être caissier dans toutes les épiceries du Québec, bien, dans le fond, tous les postes au Québec vont devoir être bilingues, puis on se retrouve dans une situation où l'évaluation qui est faite par 46.1, elle est raisonnable, là.

On n'empêche pas d'exiger à l'employeur, dans certains postes... Certains postes de caissier pourraient exiger une langue autre que le français, mais l'employeur, lui, il fait son évaluation en trois étapes puis il regarde : Est-ce que j'ai vraiment besoin que le poste, il ait une autre langue que le français? Est-ce qu'il y a d'autres... il y a une autre façon... En fait, est-ce que j'ai des employés qui peuvent répondre à ce besoin linguistique là? Troisièmement, est-ce que j'ai une façon de réorganiser le travail pour faire en sorte de répondre à mon besoin? Le test, l'évaluation m'apparaît raisonnable, mais on ne peut pas dire que... C'est sûr que ça serait plus simple que tout le monde soit bilingue tout le temps, là, ça, c'est sûr, mais, si on veut amener le français comme langue du travail puis comme langue commune puis d'inviter l'ensemble de la société à lorsqu'il y a un liant commun, donc, dans la sphère publique, ça se passe en français, moi, je pense que 46 puis 46.1 s'appliquent bien.

• (12 h 30) •

M. Birnbaum : Mme la Présidente, juste une précision, une autre fois. Notre opposition officielle, ce qui était très clair dans nos 27 propositions, constate qu'il y a lieu à renforcer le droit de travailler en français au Québec. Est-ce qu'on peut être clair là-dessus? Et que le ministre suggère que mes questions sont dans l'optique de permettre une exigence que chaque caissière au Québec soit bilingue, je ne sais pas d'où ça vient. Est-ce qu'on peut... Est-ce que je peux, au nom des gens qui me posent des questions, des gens qui nous posent des questions, entre autres, la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, l'association des commerçants de détail, est-ce qu'on peut avoir des réponses à nos questions?

Et je reste avec mes caissières. Le ministre vient de faire un constat qui suggère que, pour lui, pas pour moi, pour lui, l'idée de renforcer le droit de travailler en français au Québec, tel qu'il est proposé à 46, est irréconciliable avec l'idée de trouver une façon, par dérogation, c'était toujours le cas, d'assurer une offre de service et de faire rouler notre économie, c'est important, une offre de services circonscrite, justifiée, d'accord, en anglais. Il vient de poser la question : Est-ce que c'est nécessaire qu'un caissier ou une caissière ait cette capacité? Bon, on ne va pas même pas aller au fond de ses pensées, là.

Mais je veux, une autre fois, savoir comment un employeur responsable, fidèle, qui se donne le devoir de respecter toutes ces lois devant lui ou elle, va se comporter. Ma gérante, chez Adonis, est-ce qu'elle a à faire appel à son employé qui est démographe, de dire : bon, c'est quoi, le pourcentage des clients, pas juste qui sont de langue autre que le français, est-ce que c'est tous des ayants droit? Est-ce qu'on va me poser cette question aussi? Comment, sur le terrain, dans un monde concurrent, où le ministre, comme moi, veut souhaiter une relance économique au Québec, le ministre, comme moi, veut assurer, de façon réelle... améliorer la protection dont les Québécois méritent de travailler en français, comment ma gérante va s'organiser? Comment elle va interpréter l'article 46 pour savoir combien de ses

20 caissières peuvent raisonnablement être exigées d'avoir une capacité dans une langue autre que le français? Comment ça marche?

La Présidente (Mme Thériault) : M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : Oui. Bien, juste des clarifications, des précisions, là. Il ne faut pas mélanger les choses, là. Il n'y a aucun concept d'ayant droit en lien avec 46 puis 46.1, là. Le concept d'ayant droit, c'est avec l'exemplarité de l'État. Là, on n'est pas dans l'État, là, ici, on est dans la sphère commerciale, dans la sphère employeur. Premier élément.

Deuxième élément. Les milieux économiques, le Conseil du patronat, la Fédération des chambres de commerce également étaient d'accord de miser sur le français pour faire en sorte que ça soit la langue commune puis que ça signifie quelque chose.

Pour revenir au cas de votre droit de votre gérante de chez Adonis, les dispositions de 46 puis 46.1 n'empiètent pas sur le droit de gérance de l'employeur. Alors, les critères, lorsque vous embauchez ou que vous donnez une promotion à quelqu'un, c'est : Est-ce que vous... Est-ce que c'est nécessaire d'exiger la connaissance d'une autre langue que le français puis avez-vous pris les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence?

Là, 46.1 nous dit : J'ai évalué les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir. Je me suis assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement des tâches. Donc, la gérante va regarder : Dans mon équipe, là, est-ce que j'en ai, des gens qui ont des compétences linguistiques dans une langue autre que le français, puis est-ce que leurs compétences linguistiques sont insuffisantes pour l'accomplissement des tâches, puis, troisièmement, est-ce que j'ai restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent les tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance? Donc, l'employeur va regarder ça avant d'embaucher. Donc, j'ai 20 postes. Le samedi, je roule à 20 caissiers. Est-ce que mes 20 caissiers ont besoin d'être tous bilingues, à 14,25 \$ de l'heure?

La Présidente (Mme Thériault) : M. le député.

M. Birnbaum : Premièrement, nous ne sommes pas encore à 46.1.

M. Jolin-Barrette : Bien, toutes les questions sont sur 46.1.

M. Birnbaum : ...toutes les caissières. Ma gérante a à s'organiser. Devant un article, j'imagine... pas j'imagine, c'est une évidence qu'il permettrait à un employé qui risque de se sentir écarté de façon illégale aux yeux de 46 de poursuivre l'affaire. Donc, ma gérante a besoin d'être accompagnée, de comprendre comment elle implante ces critères. Qu'est-ce qu'elle veut comme raisonnable? Le ministre vient de dire que ça peut être, en quelque part, déraisonnable d'exiger le bilinguisme chez un caissier ou une caissière. Est-ce que c'est... Bon, peut-être, ce n'est pas ça. Mais c'est quoi, le critère? Est-ce que c'est 15 ou, dû au fait que c'est une population qui a l'air d'être surtout francophone dans un coin ou un autre, est-ce que c'est 12, parce que des fois la personne à la poissonnerie remplace à la caisse, et lui, déjà, il parle anglais, alors bon, on va décider de réduire de 15 à 12 notre nombre de caissières? Tout ça est à faire en plus que toutes les autres tâches de quelqu'un qui essaie, comme je dis, de continuer à contribuer à l'économie, d'embaucher du monde, et tout ça.

Je reviens à ma question et, comme je dis, compte tenu qu'il y a des conséquences d'une non-adhérence à une loi, le ministre le sait, ça marche comme ça, alors cette gérante, comment elle est accompagnée, aidée à comprendre comment même commencer à évaluer comment elle s'organise?

• (12 h 40) •

M. Jolin-Barrette : Dans le cas présenté par le député de D'Arcy-McGee, il y a une réorganisation d'horaires, ce n'est pas une mutation, là. Le poste était déjà avec ou sans, donc les horaires, et la pleine souveraineté de l'employeur sur ses horaires de travail, sur son droit de gérance, elle n'est pas affectée, elle est pleinement... Elle peut organiser son entreprise comme elle veut, là. Ses horaires, elle les fait comme elle veut. Puis, écoutez, ça arrive, là... Dans le milieu de l'alimentation, là, vous avez, là, en fonction de l'année, là, des moments plus occupés puis des moments moins occupés.

Je donne un exemple. Le soir, l'hiver, à cette période-ci de l'année, là, dans les épicerie, là, la fin de semaine, supposons, c'est vraiment tranquille. Après 17 h 30, 18 heures, là, actuellement, chez les épiciers, le samedi soir, le dimanche soir, je vous confirme qu'il n'y a pas grand monde. Par contre, le samedi soir puis le dimanche soir, lorsqu'on est en période estivale, mai, juin, juillet, août, un petit peu septembre, il n'y a pas mal plus de monde. Pourquoi? Parce que le monde sont allés à l'extérieur, ils ont profité du soleil, ils ont fait des activités avec les enfants, tout ça, ils n'ont pas planifié leur souper dans la journée, ils ont... parce qu'ils étaient en dehors de la maison. Ils reviennent à la maison. Ah! J'arrête à l'épicerie, je fais un barbecue, je vais chercher des brochettes, je vais chercher des pâtes, tout ça. Là, l'employeur, il va mettre plus d'employés, le gérant des caisses va mettre plus de caissiers, plus de caissières, plus d'emballleurs à cette période-là. À ce moment-là, il y a toujours eu ça. Puis, tu sais, si on revient dans le passé également, vous vous souviendrez sûrement de la loi sur les quatre employés : la fin de semaine, à partir de 5 heures, c'était quatre employés; avant, même le dimanche, ce n'était pas ouvert. Même, on a fermé dernièrement, vous savez, certains dimanches aussi. Mais l'employeur a toujours géré l'horaire de ses employés, puis ça, ça n'a pas d'impact, 46 puis 46.1 n'ont pas d'impact là-dessus.

Par contre, où 46 puis 46.1 ont un impact, un caissier... Bien, en fait, une personne qui souhaite devenir caissier chez Adonis au Québec, O.K., avant qu'on lui exige une connaissance autre que le français pour occuper un emploi à

14,25 \$ de l'heure comme caissier, oui, l'employeur devra respecter 46 puis 46.1. Est-ce que c'est nécessaire? Puis est-ce qu'il a pris les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence? C'est le droit de travailler en français, là, qui s'applique, là, au Québec, là. Donc, la spécificité, notamment, de la tâche, ça rentre dans le critère de la responsabilité, là.

M. Birnbaum : Ça a l'air assez complexe. Une précision, et je vais revenir après, si nécessaire, pour poursuivre le travail de mes collègues d'Adonis, parce qu'il me semble qu'il y a des questions qui continuent à être de mise. Comme je dis, le ministère a été très clair hier, on parle d'un article qui n'a pas d'exception. Donc, je peux comprendre qu'il n'y a aucune exception, dérogation ou formulation différente en ce qui a trait des établissements reconnus en vertu de 29.1?

La Présidente (Mme Thériault) : M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : 46 et 46.1 s'appliquent à tous les employeurs.

M. Birnbaum : Voilà, voilà. Et le ministre persiste à dire : On va poursuivre ça, qu'il n'y a rien, mais rien qui touche à l'accès, ou la livraison, la prestation des services de santé et services sociaux en anglais. O.K. Alors, on comprend que ça s'applique. Je risque d'avoir d'autres questions là-dessus.

La Présidente (Mme Thériault) : M. le ministre, vous voulez ajouter quelque chose?

M. Jolin-Barrette : Bien, je ne veux dire, il ne faut juste pas mélanger les choses au niveau de l'exemplarité de l'État. Puis là on est dans l'employeur. 46 s'appliquait déjà à tous les employeurs, donc, dans la charte actuelle, ça s'appliquait, là, il n'y a pas de différence. Il ne faut pas amener le concept de 46.1, parce que, 46.1, eux, ils ont des règles particulières associées à eux, notamment dans les services qui dispensent.

M. Birnbaum : Oui. Juste pour une autre précision. Je sais qu'il n'y a pas grand temps, on va poursuivre la discussion. Pour les gens qui nous écoutent, qu'on se comprenne, on n'est pas en train de parler de l'exigence de parler la langue commune, ce qui est une chose assez primordiale. Nous sommes en train de parler de la possibilité d'exiger la compréhension d'une autre langue. C'est ça, le sujet, actuellement.

La Présidente (Mme Thériault) : Et je dois suspendre les travaux compte tenu de l'heure. Donc, je vais vous souhaiter bon appétit. Juste ne pas oublier, les collègues, qu'il y a un caucus dans cette salle, donc de la libérer rapidement. Et nous reprendrons les travaux à 15 heures. Merci. Bon appétit.

(Suspension de la séance à 12 h 45)

(Reprise à 15 h 15)

La Présidente (Mme Thériault) : Votre attention, s'il vous plaît! Donc, la Commission de la culture et de l'éducation reprend ses travaux. Nous poursuivons l'étude détaillée du projet de loi n° 96, Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français.

Lors de la suspension de nos travaux, nous en étions à l'étude de l'article 35. Il y avait un amendement qui avait été déposé par Mme la députée de Mercier. On a eu un consentement pour le suspendre.

Donc, avant de reprendre les travaux, il y a eu certaines discussions par rapport à l'amendement qui avait été proposé. Donc, à ce stade-ci, ce que je comprends, c'est que j'ai besoin d'avoir un consentement pour pouvoir suspendre 35, parce qu'on était revenus à 35, j'ai besoin d'un consentement pour revenir à l'amendement de la ministre... pas de la ministre, pardon, mais de la députée de Mercier, j'ai besoin d'un consentement parce qu'elle veut le retirer. Donc, est-ce que j'ai un consentement pour retirer l'amendement de la députée de Mercier?

Des voix : Consentement.

La Présidente (Mme Thériault) : Consentement. Donc, je vais vous redonner la parole, Mme la députée de Mercier, pour que vous puissiez reprendre avec le nouvel amendement que vous allez déposer, qui a été... qui est conforme avec les discussions que vous avez eues avec le ministre.

Mme Ghazal : Exactement. Donc, on a eu de très bons échanges avec le ministre et toutes les personnes qui sont ici, à la commission. Donc, je vais lire le nouvel amendement que je vais déposer.

Alors, à l'article 35 du projet de loi, remplacer le deuxième paragraphe par le paragraphe suivant :

2° par le remplacement des deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième alinéas par le suivant :

«L'employeur qui exige la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle pour accéder à un poste doit, lorsqu'il diffuse une offre visant à pourvoir ce poste, y indiquer les motifs justifiant cette exigence.»

Donc, l'amendement est conforme à la volonté que j'avais exprimée sur le fait que, oui, l'employeur doit faire des efforts pour s'assurer que les gens qu'il embauche n'aient pas besoin de parler une autre langue. Puis, s'il doit le faire, bien, que ça soit publié directement dans l'offre d'emploi. C'est ce à quoi sert l'amendement. Voilà.

La Présidente (Mme Thériault) : Pour les gens qui suivent nos travaux, est-ce que vous auriez l'obligeance de lire le commentaire qui nous donne le texte tel qu'amendé? Donc, comme ça, les gens vont comprendre exactement sur quoi nous allons voter avec l'amendement. Vous l'avez sur la feuille qu'on vous a remise. Juste le commentaire, texte amendé à l'article 46.

Mme Ghazal : Mais le commentaire de 46 ou de mon amendement? Je ne suis pas sûre de comprendre.

La Présidente (Mme Thériault) : Oui, de votre amendement. Si vous regardez, c'est écrit : Commentaire. Texte amendé de l'article 46.

Mme Ghazal : Commentaire.

La Présidente (Mme Thériault) : «46. Il est interdit à un employeur d'exiger...»

Mme Ghazal : O.K. Donc, de le relire au complet, comment ça se lirait?

La Présidente (Mme Thériault) : Oui.

Mme Ghazal : O.K. Je suis désolée.

La Présidente (Mme Thériault) : Oui, parce que c'est ce que le nouveau texte législatif va donner avec les amendements.

Mme Ghazal : Parfait.

La Présidente (Mme Thériault) : Donc, ce qui est en caractère gras, c'est ce qui est ajouté, puis les traits, c'est ce qui est enlevé. Donc, vous lisez les caractères gras et le caractère régulier.

Mme Ghazal : Donc, je lis... O.K., je n'ai jamais fait ça. Je lis les caractères gras ou je lis le texte au complet?

La Présidente (Mme Thériault) : Vous lisez le texte jusqu'à «cette exigence».

Mme Ghazal : Donc, je lis les... tout le texte, mais on ne saura pas quand est-ce que c'est caractères gras parce que ça ne paraîtra pas dans ma voix, mais bon.

La Présidente (Mme Thériault) : Mais c'est la nouvelle version qu'on va voter.

Mme Ghazal : Oui, absolument. Donc, l'article tel qu'amendé de l'article 46 se lirait comme suit :

«Il est interdit à un employeur d'exiger d'une personne, pour qu'elle puisse rester en poste ou y accéder, notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion, 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; même alors, il doit, au préalable, avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence.

«L'employeur qui exige la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle pour accéder à un poste doit, lorsqu'il diffuse une offre visant à pourvoir ce poste, y indiquer les motifs justifiant cette exigence.»

La Présidente (Mme Thériault) : Voilà.

Mme Ghazal : Merci.

La Présidente (Mme Thériault) : Donc, sur l'amendement de Mme la députée de Mercier, Mme la députée de Marguerite-Bourgeoys.

Mme David : Mais c'est... Je vous l'ai dit, je suis tout à fait d'accord avec la formulation, etc., mais, justement, dans la formulation, ça ne règle pas mon problème sémantique de différence entre «poste» et «tâche», parce qu'on retrouve deux fois dans l'amendement le mot «poste», et ça confirme que le mot «poste» du premier paragraphe est pertinent. Mais je ne suis pas certaine de comprendre pourquoi on saute à l'accomplissement de la tâche à la... dans le premier paragraphe. Et ça met encore plus en évidence cette confusion en lisant l'amendement.

La Présidente (Mme Thériault) : M. le ministre.

Mme David : Un poste peut avoir plusieurs tâches. Là, on... c'est pour l'accomplissement de la tâche. Alors, je ne suis pas sûre que, si j'étais l'entrepreneur réputé avoir répondu à tout, ça aide. Je voulais juste être sûre, là.

M. Jolin-Barrette : Mais, si vous permettez, faisons cette discussion-là juste après l'amendement, parce que, dans le fond, le...

Mme David : À l'amendement, il n'y a que le mot «poste». Ça, ça va, je suis d'accord. Mais...

M. Jolin-Barrette : Oui. C'est ça. Ça fait que traitons juste de l'amendement en premier, puis ensuite je... on revient, on revient sur la discussion.

Mme David : O.K. Je n'ai pas de problème. Je suis capable. Je suis patiente, vous le savez, je suis patiente.

M. Jolin-Barrette : O.K.

La Présidente (Mme Thériault) : Parfait. Donc, s'il n'y a pas d'autre commentaire sur l'amendement... Oui, M. le ministre, oui?

M. Jolin-Barrette : Bien, simplement dire, relativement aux motifs justifiant cette exigence, dans le fond, l'employeur indiquera sommairement, dans le fond, les motifs qui requièrent pourquoi est-ce qu'il y a une exigence d'une langue autre que l'anglais. On ne demande pas que ça soit très compliqué, que ça soit simple, mais que l'employeur indique pourquoi il demande une autre langue que la langue officielle dans l'affichage. Donc, que ce soit avec la présentation de l'offre qui est affichée d'une façon qui soit sommaire.

• (15 h 20) •

Mme Ghazal : Exactement. Puis même, moi, je disais des explications où c'était comme ça, l'amendement avant celui-là qui a été formulé par l'équipe. L'idée, c'est qu'on ne puisse pas, après l'adoption de ce projet de loi là, qu'on ne puisse plus jamais trouver une offre d'emploi affichée, écrite, où il va y avoir écrit : Compétence requise : bilingue, point. Il faut expliquer pourquoi on a besoin que ça soit bilingue. Tu sais, c'est ça, l'esprit de cet amendement-là.

M. Jolin-Barrette : Oui. O.K.

La Présidente (Mme Thériault) : Ça va? D'autres commentaires? Non. Donc, on est prêt à mettre aux voix l'amendement de la députée de Mercier. Est-ce que l'amendement est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Thériault) : Adopté. Donc, puisque l'amendement est adopté, nous revenons à l'article 35 sur la discussion. Et la députée de Marguerite-Bourgeoys parlait de la tâche. Est-ce que vous voulez, M. le ministre, que je vous reconnaisse tout de suite? Oui.

M. Jolin-Barrette : Bien, juste en complément de l'intervention, là, de la collègue, là, c'est parce que lorsque vous avez... Il y a le lien d'emploi, dans un premier temps. Le fait d'être embauché, ça crée un lien d'emploi entre la personne physique et l'employeur. Lien d'emploi, première chose. L'employeur vous embauche pour un poste déterminé. Donc, exemple, il y a tant de postes dans le service des ressources humaines. Donc, c'est un poste au niveau des ressources humaines. Donc, c'est un poste, supposons, budgétaire, supposons, quand c'est des... supposons, dans le public, on parle d'équivalent à temps complet. Bon, on était au niveau des heures rémunérées aussi, ça a changé, là, des ETC au niveau... Vous connaissez bien le système, là, c'est des heures rémunérées. Pour un employeur, bien, dans le fond, qui fait une offre d'emploi, c'est un lien d'emploi qui est créé, c'est pour un poste. À l'intérieur du poste, les tâches, il peut y avoir qu'une seule tâche comme il peut avoir plusieurs tâches. Donc... Et le poste... les tâches peuvent être amenées à changer à l'intérieur du poste aussi. C'est pour ça qu'on fait référence à «tâche» et à «poste».

Donc, «il est interdit à un employeur d'exiger d'une personne, pour qu'elle puisse rester en poste — donc rester en emploi — [pour] y accéder, notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche — la tâche dans le cadre du poste — ne nécessite une telle connaissance; même alors, il doit, au préalable, avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence.»

Mme David : Je pourrais dire que... Est-ce qu'on pourrait dire qu'un poste peut contenir, puis je pense vous l'avez dit textuellement comme ça ce matin, plusieurs tâches?

M. Jolin-Barrette : Oui.

Mme David : Alors, c'est compliqué. Là, j'essaie de vous aider, là. Est-ce qu'on ne pourrait pas dire : «à moins que l'accomplissement de la tâche ou d'une partie de celle-ci ne nécessite»? Parce que tout d'un coup que votre vendeur, votre vendeur de balayeuses... dans la compagnie, ils vendent des balayeuses, là, puis ils vendent aux États-Unis,

mais ils vendent peut-être des balayeuses en Ontario 60 % du temps, puis, le reste du temps, c'est à Montréal, c'est à Québec, c'est à Shawinigan.

M. Jolin-Barrette : Mais, en vertu de la Loi d'interprétation, là, comme tâche est inclus au singulier, là, est énoncé au singulier, l'article 54, là, de la Loi d'interprétation nous dit : «Le nombre singulier s'entend à plusieurs personnes ou à plusieurs choses de même espèce, chaque fois que le contexte se prête à cette extension.» Donc, par définition, là, quand on parle de la tâche, bien, il faut entendre que, dans le cadre d'un poste, il y a la tâche, mais cette tâche-là peut se décliner en plusieurs tâches.

Mme David : Ça sort d'où, ça? C'est un nouveau...

M. Jolin-Barrette : L'article 54 de la Loi d'interprétation.

Mme David : Mais c'est parce que, la Loi d'interprétation, il y a en a qui... Je ne l'ai pas vu, moi. Je ne sais pas où on trouve ça. Mais, en tout cas, il y a des conseils québécois, je ne sais plus lesquels, là, qui ont lu attentivement nos lois d'interprétation puis qui... je ne sais pas quoi, là, qu'est-ce qu'ils... ils ont toutes sortes de commentaires. Mais, si ce n'est pas supposé interpréter, moi, ça me mêle plus que ça m'interprète. Répétez-moi, là, qu'une tâche ça peut vouloir dire plusieurs tâches?

M. Jolin-Barrette : Bien, dans le fond, là, c'est parce que l'enjeu que vous me soulevez, là, c'est que c'est au singulier dans l'article 46.

Mme David : Bien, voilà.

M. Jolin-Barrette : Mais, dans l'article 46, depuis 1977, ça a toujours été au singulier puis ça n'a pas posé problème en termes d'interprétation.

Mme David : Oui, mais c'est parce que vous n'étiez pas aussi exigeant, aussi, sur l'exigence d'une langue autre que le français, là. C'est : plus on devient prescriptifs, plus il faut savoir à quoi s'applique la prescription.

M. Jolin-Barrette : Oui, sauf que l'essence même de la disposition, c'est la même chose, là. Le critère de nécessité prévu à l'article 46 depuis 1977 est le même, là. Ça, ça ne change pas. C'est dans les moyens d'évaluer la nécessité, et des moyens raisonnables ont été pris pour éviter d'imposer une telle exigence.

Mais votre critère, à la base, de nécessité par rapport à la tâche, avant, là, dans le cadre de mon poste, là, est-ce que la tâche nécessitait que je parle une autre langue que le français? C'était déjà le même vocabulaire par rapport à la tâche. Donc, ça arrivait déjà, des situations où, au sens strict, là, de l'article 46, quand il est écrit «la tâche», vous aviez des postes où...

Prenons votre exemple, votre vendeur de balayeuses qui avait des contacts avec l'Ontario puis, parfois, vendait ses balayeuses à Québec. Bien, dans le fond, lui, son poste, c'était vendeur de balayeuses, puis, dans le cadre de sa tâche, bien, il avait des clients au Québec, il avait des clients en Ontario, il avait des clients aux États-Unis, donc ça faisait partie de sa tâche. Donc, lui, à l'époque, est-ce que c'était nécessaire de maîtriser une autre langue que la langue officielle pour exercer son emploi? L'employeur a déterminé : Ah! bien oui, c'est nécessaire parce qu'il y a des clients en Ontario, puis il vend des balayeuses en anglais.

Là, nous, ce qu'on fait, on part de là puis on dit : Écoutez, on rajoute un critère. Le critère de nécessité demeure intact. Mais, pour l'appréciation du critère de nécessité, là on dit : Est-ce que vous avez pris les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence? Exemple, vous avez, je ne sais pas, 30 vendeurs de balayeuses dans votre entreprise. Puis là les 30 vendent des balayeuses en Ontario, au Québec, aux États-Unis. Est-ce que tout le monde a besoin... En fait, est-ce que, premièrement, la compétence linguistique est nécessaire? Est-ce que c'est un besoin réel? Deuxièmement, est-ce que les autres vendeurs pourraient, eux... ils ont des compétences linguistiques pour le faire? Puis, troisièmement, est-ce que la façon de fonctionner, c'est optimal par rapport aux besoins de l'entreprise? Est-ce qu'il y a un effort qui pouvait être fait pour éviter que la personne nécessite de parler en anglais? Ça fait que, là, l'employeur, il regarde ça, il peut-tu regarder... est-ce qu'il sépare tout ça en 30 ou il essaie de confier les tâches qui nécessitent la connaissance d'une langue autre que le français à un moins grand nombre d'employés, pour autant que ça fonctionne puis que ça soit raisonnable, là, dans la structure de l'entreprise?

C'est sûr, dans votre exemple d'avant le dîner, là, dans votre entreprise en Beauce, à quatre personnes, ça va être pas mal plus dur, ça, tu sais, de dire que ça serait une réorganisation déraisonnable de l'entreprise. Ça ne serait pas nécessairement raisonnable, parce qu'il y a quatre personnes. Mais, dans vos cas de 30 vendeurs de balayeuses, puis que les 30 vendent tous partout, est-ce qu'il peut éviter d'imposer ça à tous les employés?

Mme David : Je comprends, je comprends ça. Je veux juste aller avec l'amendement qu'on a mis : «y indiquer les motifs justifiant cette exigence». C'est là qu'il dirait : Poste de vente, doit être bilingue parce que vend aux États-Unis, par exemple, clients hors Québec.

M. Jolin-Barrette : Clients hors Québec. Exact.

Mme David : Mais, par ailleurs, et là je reviens au propriétaire de l'entreprise qui, d'habitude, fait ces choix-là — dans les plus petites entreprises, il voit pas mal à tout — et c'est lui qui doit répondre : Est-ce que je suis raisonnable avec 1°? Est-ce que je suis raisonnable avec critère 2°? Est-ce que je suis raisonnable avec critère 3°? Je pense que oui. Je pense que je n'ai pas 30 vendeurs de balayeurs qui sont bilingues. J'en ai juste quatre, puis je pense qu'on serait dus pour un cinquième parce que, là, il y a trop de ventes et puis ils ne fournissent plus, puis etc.

M. Jolin-Barrette : Exactement.

Mme David : C'est lui qui va décider, le soir en se couchant avec sa conscience à lui, s'il est raisonnable. Puis, en plus, il va être réputé avoir pris la bonne décision. Il n'a pas le droit à l'erreur. Il n'a pas le droit à l'erreur, parce qu'il est réputé avoir parfaitement répondu aux trois conditions.

Mais là les trois conditions, c'est son cinquième vendeur de balayeurs. Mais lui, il dit : O.K., cinq, ça va-tu passer? Je vais-tu être poursuivi? Je vais-tu être réputé avoir mal travaillé? Est-ce que c'est cinq? Est-ce que c'est 10? Est-ce que c'est 15? Est-ce qu'il est raisonnable? C'est dur, le concept de raisonnable. À moins que les juristes aient trouvé que c'est bien simple, être raisonnable.

• (15 h 30) •

M. Jolin-Barrette : Non. Bien, en fait, c'est la base du droit administratif, notamment, la raisonnable. Ce que je veux dire, là, c'est que le fardeau qui est imposé à l'employeur, là, ce n'est pas un fardeau qui est très élevé, là. L'employeur, là, lui, là...

On est dans votre exemple, là. Vous dites : J'ai quatre vendeurs de balayeurs qui parlent anglais, O.K., pour mon marché, puis mon entreprise, là, est en croissance fulgurante, et je veux exporter. Puis, en fait, je veux gagner le marché ontarien, O.K.? Puis là je veux ouvrir un nouveau poste. J'agrandis mon équipe. L'employeur va dire : Écoute, moi, je pense que j'ai besoin d'avoir un poste, de l'ouvrir bilingue, avec la connaissance d'une langue autre que le français. Premièrement, avant de l'ouvrir, là, qu'est-ce qu'il va faire, l'employeur? Ce qu'il fait déjà, là. Il va évaluer «les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir». Est-ce que mon vendeur, il a besoin de parler une autre langue que le français? Ah! bien oui, mon marché, il est en Ontario, puis il est au cœur de Toronto. Je vends des balayeurs Dirt Devil puis je veux aller conquérir Toronto, donc ça risque fort de se passer en anglais. Premier élément. Donc, est-ce que le besoin linguistique, il est réel, associé aux tâches? Bien oui, mon vendeur, il faut qu'il aille à Toronto, il va faire des représentations. Il a des clients, communique avec eux par courriel, au téléphone en langue anglaise.

Deuxièmement, «s'était assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches». Est-ce que les autres peuvent faire cette tâche-là? Est-ce que les connaissances linguistiques sont là? Oui, les connaissances linguistiques sont là, supposons, des autres membres de l'équipe, sauf qu'on regarde le troisième critère : «il avait restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle.» Or, là, vos quatre vendeurs sont déjà surmenés dans le cadre de leurs fonctions, eux aussi sont en Ontario, sont aux États-Unis, communiquent déjà en anglais, tout ça, puis ça prend une cinquième personne, puis, en plus, le marché, il est là-bas. Il n'y a pas d'enjeu. L'employeur, là, lui, là, dans le cadre de son analyse de son entreprise, là, il va faire ces trois étapes-là de toute façon, là.

Mme David : Mais, si c'est si simple que ça puis que ça existe beaucoup dans le droit administratif, vous avez dit d'être raisonnable, pourquoi il faut mettre le marteau avec le mot «réputé»? Pourquoi il faut qu'il soit réputé? Ça existe beaucoup, ça, en droit administratif, le mot «réputé»?

M. Jolin-Barrette : Bien, ça arrive dans certaines... Mais on marque l'importance de respecter ces trois critères-là.

Mme David : Oui, mais...

M. Jolin-Barrette : On dit : Écoutez...

Mme David : En niant la démocratie de...

M. Jolin-Barrette : Comment ça, la démocratie?

Mme David : Bien, de... Ce n'est peut-être pas le bon mot, mais on est supposé être présumé innocent jusqu'à preuve du contraire. Comment vous appelez ça, là, le principe de...

M. Jolin-Barrette : Non, non, mais je veux juste vous dire une chose. Là, on n'est pas en matière pénale et criminelle, là, on est en civil, là.

Mme David : Criminelle. Je le sais, mais c'est l'équivalent de la matière criminelle, ça.

M. Jolin-Barrette : Non, mais, écoutez, dans le corpus, là, dans nos lois au Québec, là, il y a 293 lois qui emploient le terme «réputé» à plus de 5 400 reprises. Donc, c'est fréquent, là, le terme «réputé», là. Puis l'importance, c'est que ça clarifie le principe pour tout le monde, là. On doit... Dans le fond, ce qu'on dit, là, aux employeurs, on

dit : Avant d'exiger la connaissance d'une autre langue que le français, vous devez absolument passer par ces trois étapes-là. Donc, ce n'est pas, là : Bien, écoutez, moi, j'ouvre un poste, là, puis je vais mettre la connaissance de la langue anglaise juste pour être sûr. Je vais exiger ça, là, parce que c'est... tu sais, c'est plus pratique, là, puis, au cas où, je vais exiger du travailleur québécois, s'il veut déposer sa candidature, qu'il ait la maîtrise de la langue anglaise, sans se poser de question, là. Là, on dit à l'employeur : Il n'y a pas d'enjeu à ce que vous exigiez une autre langue que le français, là, il n'y a pas d'enjeu. Mais, si vous le faites, voici les exigences, voici ce à quoi vous devez réfléchir pour le faire, voici les gestes à poser. Premier élément, je regarde dans mon entreprise...

Mme David : Bien, ça, on en parlera, des trois conditions, là, mais... Je ne sais pas comment ça se fait qu'on s'est mis à parler de ça, on est dans le 46.1, là.

M. Jolin-Barrette : Oui. Bien là, écoutez, moi...

Mme David : Je sais bien que l'un va avec l'autre.

M. Jolin-Barrette : ...depuis ce matin, je voulais juste parler de 46, mais là vous m'avez invité à parler de 46.1. Moi, je... madame...

Mme David : Bien oui, je le sais, mais c'est parce que je...

M. Jolin-Barrette : ...je veux donner le plus d'explications possible.

Mme David : Je suis partie de «la tâche», là, dans le fond. Alors, «la tâche», ce que je comprends, c'est que ça aussi, c'est un mot qui est un mot dans votre dictionnaire de je ne sais pas quoi, d'interprétation, là, qui a l'air de vouloir dire «les tâches». «La tâche» peut vouloir dire «les tâches», le singulier inclut le pluriel.

M. Jolin-Barrette : Exactement.

Mme David : C'est spécial, là, mais j'apprends des choses à tous les jours avec les juristes, là.

M. Jolin-Barrette : Bien, écoutez, ça, là, ce n'est pas moi, le responsable de ça, c'était avant moi, 1977.

Mme David : Oui, oui.

M. Jolin-Barrette : Ça a été créé même quand je ne pensais même pas faire de la politique.

Mme David : Moi non plus.

La Présidente (Mme Thériault) : Vous n'étiez pas né, M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : C'est cela.

Mme David : O.K. Bien, ça va aller pour «la tâche», là, je vais...

La Présidente (Mme Thériault) : Ça va aller pour «la tâche».

Mme David : ...je vais vivre avec le dictionnaire d'interprétation.

La Présidente (Mme Thériault) : Parfait. Est-ce que j'ai d'autres interventions sur l'article 35... 46, pardon?

M. Jolin-Barrette : Oui, 35.

La Présidente (Mme Thériault) : Excusez, 35, oui, qui est le 46?

Mme David : ...je ne sais pas combien de temps il me reste.

La Présidente (Mme Thériault) : J'ai le député de D'Arcy-McGee aussi qui veut faire une intervention.

Mme David : Ah! bien oui, O.K. Bien...

La Présidente (Mme Thériault) : Ou, si vous voulez, vous avez du temps, pas de problème, je vous... Je vais vous donner ça dans quelques instants. Oui, il doit vous rester à peu près, je vous dirais, là, 12 minutes à peu près.

Mme David : O.K.

La Présidente (Mme Thériault) : À peu près. Là, je n'ai pas le vrai calcul, mais c'est à peu près ça.

Mme David : J'avais deux sujets : le sujet du secteur public, parce qu'on parle beaucoup, beaucoup de secteur privé, mais ça s'applique au secteur public, donc les institutions, ou, en tout cas, le secteur avec le fameux article 29.1; et j'ai l'autre, puis, peut-être, commençons avec ça, les dispositions de transition. Je vais attendre un petit peu. On n'a pas parlé de ça du tout, mais est-ce que tout ça... La loi va être votée, disons, x temps. Là, il va y avoir des dispositions transitoires ou des temps de s'adapter à tout ça, mais c'est pour les futurs postes seulement, là, ça. Mais est-ce que chaque entrepreneur de toutes les entreprises au Québec, là, les 100 000 entreprises, doit se dire : Dès que la loi est votée, je dois tout de suite faire ma vérification? Est-ce que tous mes postes sont justifiés? Ou c'est pour les futurs postes?

M. Jolin-Barrette : Dans le fond, là, c'est pour les futurs postes, là, ce qui est présentement, aujourd'hui, là...

Mme David : C'est la photo, maintenant, là.

M. Jolin-Barrette : La photo maintenant, là, ce n'est pas rétroactif, là, c'est à la date de la sanction de la loi, mais, à 35, là, on vient dire, si vous reprenez 35, qui introduit l'article 46, là : «Il est interdit à un employeur d'exiger d'une personne, pour qu'elle puisse rester en poste ou y accéder, notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion...»

Donc, lorsque vous vous retrouvez dans une situation où vous embauchez, vous mutez ou vous faites une promotion... Il faut qu'il y ait un changement, là. On ne se mettra pas à dire... En fait, la personne qui est déjà dans son poste, elle reste dans son poste, là. Elle a été embauchée avec l'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français. On ne réévalue pas le poste. Par contre, la personne va démissionner, là, supposons qu'elle démissionne, puis là l'employeur, il affiche le poste, il fait un affichage de poste. Bien, oui, là, après ça, 46 va appliquer.

Mme David : ...le fameux exemple du plongeur dans un restaurant, bien là, il n'aura peut-être plus besoin d'être bilingue, là. Il ne devra plus... Ça va être difficile à justifier par rapport à la situation actuelle.

M. Jolin-Barrette : Bien, écoutez, ça, c'est l'employeur avec son droit de gérance. L'employeur, là, pour son plongeur, là, il va faire la même démarche, là. L'employeur... Supposons on avait un plongeur, avant le dépôt du projet de loi, l'employeur exigeait la maîtrise de la langue anglaise pour être plongeur dans un restaurant pour ce poste-là. Le plongeur retourne aux études, supposons, laisse son poste. Le poste devient vacant après l'adoption de la loi, la sanction de la loi. Bien là, l'employeur qui va vouloir dire : Bien, écoute, moi, je remplace mon plongeur, puis je veux que le plongeur maîtrise une autre langue que le français, on va dire : D'accord, employeur, il n'y a pas d'enjeu, là, vous pouvez le faire. Sauf que est-ce que vous remplissez les critères prévus à 35, 46, et donc, est-ce que c'est nécessaire pour l'emploi? Premier critère, là, il y a lieu de se poser la question.

Mme David : Bien, c'est ça que je dis, et donc y compris l'amendement. Il va falloir que, dans l'affichage, ils disent : Postes bilingues exigés, ou je ne sais trop.

M. Jolin-Barrette : C'est ça, mais, avant de le faire, là, il va se dire : Est-ce que c'est nécessaire? Deuxièmement, est-ce que je prends les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence? Puis là le 46.1 arrive, il va regarder. Bien, écoute, est-ce qu'il a vraiment un besoin réel d'exiger la maîtrise de la langue anglaise pour être plongeur?

Mme David : Oui.

M. Jolin-Barrette : Écoutez...

Mme David : On ne présume pas...

M. Jolin-Barrette : Bien, moi, je...

Mme David : ...mais on ne répute pas non plus.

M. Jolin-Barrette : Non, mais...

Mme David : Il ne sera pas réputé.

M. Jolin-Barrette : Écoutez, je me lèverais de bonne heure pour dire que, pour laver de la vaisselle, il faut absolument être bilingue, là, mais ça peut arriver. Ça peut arriver.

Deuxième critère, est-ce que les autres personnes, ils ont des compétences linguistiques qui pourraient répondre à la demande?

Troisième critère, est-ce que j'ai organisé le travail de façon à éviter d'imposer une telle exigence? Bien, écoutez, s'il n'y a qu'un seul plongeur, puis, en fonction des circonstances, il répond aux trois critères, puis l'employeur a vérifié les trois critères, peut-être que ça va résulter avec une offre d'emploi qui est bilingue parce que c'est nécessaire,

puis les moyens raisonnables ont été pris pour éviter d'imposer une telle exigence. Tu sais, ce n'est pas un absolu, là. Pour moi, c'est très clair qu'il y a des postes qui vont nécessiter, lors de l'affichage, une maîtrise autre que la langue officielle, bien entendu. Mais le critère, c'est la raisonnablement puis éviter les moyens raisonnables, puis là vous avez le test en trois étapes.

Donc, la question ultimement du processus, c'est peut-être que ça... Tu sais, chaque situation est un cas d'espèce, là. Peut-être que le plongeur va nécessiter de parler une autre langue, mais il lave la vaisselle.

• (15 h 40) •

Mme David : Bien, oui. Je vais faire une boutade, mais qui n'en est même pas une. Est-ce que vous savez qu'il faut savoir lire l'anglais pour partir le lave-vaisselle parce que ce n'est pas traduit, ça, quand on achète une laveuse, sécheuse, lave-vaisselle? Vous regarderez, ce n'est pas traduit. Alors, c'est «wash», «clean», «dry high», «dry hot». Puis là j'ai demandé à mon poseur de... mon installateur de laveuse, sécheuse, j'ai dit : Voyons, c'est tout en anglais. Bien, il dit : Madame, c'est tout en anglais depuis tout le temps. Je n'en ai jamais installé qui était bilingue, jamais, ou en français, à moins qu'une compagnie colle un sticker par-dessus avec, tu sais, des collants.

Donc, je ne fais quasiment pas une boutade. Le plongeur, il faut qu'il sache sur quel pignon... Alors, s'il pèse sur «cancel» au lieu de peser sur «start»...

M. Jolin-Barrette : Eh bien, en fait, j'apporterais... En fait, je soumettrais un bémol par rapport à ça. C'est que, dans le cadre d'une entreprise, ça peut faire partie du programme de francisation. Parce que, vous, quand vous avez votre lave-vaisselle personnel à la maison, dans le fond, vous l'achetez de cette façon-là, mais l'employeur, lui, a l'obligation, dans le cadre... dans un programme de francisation...

Mme David : Vous avez raison.

M. Jolin-Barrette : ...de 50 employés et plus d'identifier sur les machines. Parce qu'à l'époque, en 1977, c'était le cas qui était vécu. Tu sais, les gars... Bien, pardon, je vous ai dit «les gars» parce qu'à l'époque c'étaient majoritairement des hommes qui travaillaient dans les usines. Mais un des objectifs, notamment, de la loi 101, en 1977, c'était de franciser les outils de travail, donc les... comment on dit ça... pas les catalogues, là, mais les manuels d'instructions, excusez, les manuels d'instruction avec les machines, les boutons également. Quand vous visitez des usines, souvent, vous voyez que les boutons sont identifiés notamment en français aussi. Parce que, parfois, ça arrive que la machine qui est, supposons, importée... En chinois, en allemand, beaucoup, beaucoup. À l'époque, il y avait beaucoup de machines qui étaient en allemand. Donc, le fait d'utiliser une terminologie de langue française, ça, c'est prévu par le programme de francisation.

Sur votre intervention, il y aurait peut-être lieu de réfléchir. Est-ce qu'on veut assujettir les électroménagers? Justement...

Mme David : ...

M. Jolin-Barrette : Bien non, mais peut-être qu'on pourrait le mettre dans celui-ci, là.

Mme David : Oui, bien, écoutez, moi, je vous dis ça de même, là.

M. Jolin-Barrette : Mais est-ce que...

Mme David : C'est la citoyenne qui parle, là.

M. Jolin-Barrette : Mais est-ce que vous avez... est-ce que vous croyez que c'est une bonne idée d'imposer, justement, les...

Mme David : Bien, c'est une... ça mérite réflexion, ça mérite réflexion. Alors, effectivement, on oblige, pour les certificats de francisation, par exemple, dans les arrondissements, que, sur les poubelles des arénas, ce n'est pas écrit «Push» pour aller mettre le Kleenex dans les poubelles, ou le hot-dog, ou je ne sais pas quoi, il faut que ce soit écrit «Poussez». Alors, il faut que les municipalités, arrondissements mettent un petit collant sur la poubelle pour cacher le «Push», pour mettre «Poussez». Mais ça, c'est des gros employeurs. On parle de municipalités, d'arrondissements. Mais le citoyen, chez lui, qui reçoit sa laveuse-sécheuse, là, qui est tout en anglais... Les instructions, oui, arrivent en anglais, en français, en chinois, en allemand.

M. Jolin-Barrette : Mais, juste vous dire, tu sais, 46.1, là, n'empêchera pas une compétence minimale dans le cas dont vous dites, exemple, de comprendre «Start», «Stop», puis «Power», puis...

Mme David : ...«Heat dry».

M. Jolin-Barrette : «Heat dry», là, supposons, un blanchisseur, bien, l'employeur pourra l'indiquer, pour dire : Bien, écoute, il faut que tu aies une connaissance minimale parce que, voici, il va y avoir ça, là. 46.1...

Mme David : Mais vous voyez qu'on n'est pas dans quelque chose de simple, là, parce que c'est dans toutes les ramifications de la société, jusque dans nos maisons, là.

M. Jolin-Barrette : Je suis d'accord. Sauf... Ce qui est important, c'est... sur le marché du travail, c'est la généralisation de l'utilisation de la langue française comme langue commune puis comme langue de travail. Puis là ce que nous constatons, puis tout le monde le constate, avec les études qui sont sorties, notamment de l'OQLF, sur le marché du travail à Montréal, on se retrouve avec les employeurs, notamment dans la région de Montréal, qui exigent, dans 63 % des cas, la connaissance d'une langue autre que le français. Alors, ça, ce n'est pas raisonnable. Ce n'est pas vrai que tous les postes, parmi les 63 %...

Mme David : Ça, on est d'accord.

M. Jolin-Barrette : Tout ça. Ça fait qu'il y a nécessité de resserrer parce que, puis là je fais l'argument du marché, là, le marché ne comprend pas cette importance fondamentale là rattachée à la langue française, puis au droit des travailleurs de travailler en français. Si le législateur n'intervient pas, dans 15 ans, oubliez ça, le français à Montréal, là, pour la langue de travail, là.

Donc, c'est ça, notre responsabilité, là, c'est de venir encadrer, baliser, de... pas d'interdire, là, pas d'interdire d'exiger une autre langue que le français, pas d'interdire l'anglais, ce n'est pas du tout ça que le projet de loi fait, mais de venir poser certaines balises pour dire : Attention, n'ayez pas des exigences déraisonnables. Il y a un critère de nécessité. Prenez les moyens raisonnables avant d'exiger la connaissance d'une langue autre que le français, d'avoir une évaluation en trois étapes, qui est simple, pour dire : Bien, voici, écoutez, j'ai regardé 1^o, 2^o, 3^o, puis, oui, j'ai besoin, après analyse, d'avoir une personne qui va avoir des compétences linguistiques en langue anglaise. Parfait, mais il faut que l'exercice soit fait par l'employeur.

Parce qu'actuellement, on le voit, le critère de nécessité, il est malmené. Ce n'est pas vrai que c'est nécessaire dans tous les cas. Le plongeur, le concierge... Écoutez, on a même vu, là, des reportages, l'année passée, là, des dames, là, qui étaient issues de l'immigration, qui étaient diplômées, qui se cherchaient un emploi comme adjointe administrative. Elles ne se faisaient pas embaucher à Montréal parce qu'ils disaient : Vous ne parlez pas anglais. Bien là, on a quelqu'un de diplômé, quelqu'un qui parle la langue officielle, quelqu'un qui a des compétences, puis elle était discriminée parce qu'elle ne parlait pas anglais. Ce n'est pas vrai que, dans tous les emplois de responsable des communications, à l'accueil, il faut être bilingue dans tous les cas, là, puis, en plus, on se retrouve dans une situation où il y a des demandes en matière d'emploi. Donc, je pense que le marché doit s'ajuster aussi, là.

Mme David : Bon. Alors... Son temps ne compte pas sur mon temps, hein? O.K. Sinon, on serait une garde partagée compliquée un peu.

La Présidente (Mme Thériault) : Ne soyez pas inquiète. Votre temps, c'est votre temps, il est préservé jalousement. Et le temps du ministre aussi est compté.

Mme David : O.K. Parce que je voulais aller aussi du côté du secteur public. Parce que j'essaie de me dépêtrer et peut-être de rassurer les établissements qui ont un statut bilingue ou qui n'ont pas un statut bilingue, mais qui pourraient, comme employeur, dire : J'ai besoin de tel ou tel employé. Je pense qu'il faut séparer les deux dans la question que je n'ai pas, parce que je ne pense pas qu'on puisse traiter exactement les gens qui ont le statut bilingue sous le fameux article 29.1, comparativement aux organismes qui n'ont pas ce statut-là.

Est-ce que ça va changer quelque chose? C'est à dire que, par exemple, un CIUSSS qui a un statut bilingue, c'est évident qu'on présume que les postes vont souvent être affichés en disant : Nécessité de parler une langue autre que le français, puisque, par définition, pour avoir le statut bilingue, il faut qu'ils aient une majorité de clientèle qui soit d'une langue autre que le français. Donc, j'ai l'impression qu'un explique l'autre.

Mais ils ont quand même... On revient à notre fameux article, où vous disiez : Non, c'est juste pour des statistiques, c'est juste pour des données. La question des rapports annuels, je ne sais pas si vous vous souvenez, on a parlé de ça pas mal. Là, on parle plus de ça. On parle d'embauche, de mutation, etc., qui sont pour le secteur public. Alors, comment on peut voir ça, la question des organismes qui ont le statut bilingue par rapport à un CIUSSS francophone, par exemple? Est-ce qu'il y a une différence, dans le fond?

• (15 h 50) •

M. Jolin-Barrette : Bien oui. Oui, il y a une différence par la nature, notamment, de la clientèle qu'ils desservent, bien entendu. Puis c'est pour ça que je vous disais, tantôt, c'est une analyse concrète, in concreto, pour faire en sorte que... 46, là, s'appliquait déjà à 29.1, là, O.K., sur le critère de nécessité, il y avait déjà cette exigence-là, mais là, pour l'employeur CISSS ou CIUSSS anglophone, supposons, bien, d'autant plus, lui, l'atteinte des critères de 46.1 va être d'autant plus simple à remplir pour lui, parce que la clientèle doit être servie dans une autre langue que le français. Donc, nécessairement, son fardeau, il est beaucoup plus simple à remplir. Lui, quand il va regarder ça, il va dire : Est-ce que, dans un premier temps, c'est... Est-ce que, dans un premier temps, j'ai évalué les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir? Est-ce que... Moi, là, je suis dans un hôpital anglophone, là, à la réception, là. Quel type de clientèle je sers, là, pour prendre les rendez-vous médicaux? Bien, je dessers une clientèle de langue anglaise. Besoin linguistique, il est identifié, là. J'ai une clientèle qui vient de recevoir des services de santé en anglais dans mon hôpital pas mal rempli.

Deuxièmement, je me suis assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches. Est-ce qu'il y a d'autres personnes qui peuvent prendre le relais, oui ou non, ou ils sont déjà occupés dans des postes, puis ce n'est pas possible de les bouger de poste ou qu'eux répondent au téléphone parce qu'il y a des postes prédéfinis, puis, tu sais, il n'y a pas possibilité?

Puis, troisième critère, il a restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent les tâches sur l'accomplissement nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance. Donc, est-ce que c'est possible que, les gens qui ont besoin de nous parler dans une autre langue que le français, on les regroupe relativement pour donner, supposons, le service, là, tout ça? L'employeur va regarder ça. Mais, dans un hôpital anglophone, supposons, il y a beaucoup de gens qui doivent avoir une connaissance d'une langue autre. Ça fait que les critères sont beaucoup plus faciles à remplir à 46.1 pour un hôpital anglophone, exemple au campus Glen qu'à Honoré-Mercier, à Saint-Hyacinthe. Tu sais, ce n'est pas...

Mme David : ...vont avoir à faire la même analyse, mais...

M. Jolin-Barrette : Bien, comme ils le faisaient à 46. À 46, le critère de nécessité était là. Sauf que, ce que je veux dire, le fait que l'analyse se fasse par chacun des employeurs, ce n'est pas la même chose, là. Tu sais, si vous êtes le P.D.G. de l'hôpital ou du Montréal Children puis que vous êtes le P.D.G. de l'hôpital à Saint-Hyacinthe, il n'y aura pas le même nombre de postes qui vont exiger une maîtrise de la langue anglaise à Honoré-Mercier qu'au Montréal Children, là. Ça fait que comme 46 s'appliquait d'une façon... le critère de nécessité, c'est le même critère de nécessité, mais dans la justification, il y a une distinction. Bien entendu que votre clientèle qui vient se faire soigner en langue anglaise dans des hôpitaux, il y a une situation d'urgence, mais bien entendu qu'il y a nécessité d'avoir plus de postes où il y a une maîtrise de la langue anglaise.

Mme David : Et, quand on parle du secteur public, on revient un peu plus dans le grand chapitre Administration de l'État, là. Alors là, on va parler de... ce sont les directions des ressources humaines de ces... donc, les fonctionnaires de l'État, finalement, qui vont avoir à gérer ça, plutôt que des entrepreneurs, avec des ressources humaines, mais d'entreprises. L'esprit est le même, mais... la démarche est la même, mais, dans le secteur public, on peut penser qu'ils vont... ils ont les ressources plus facilement, à moins que je n'ai pas la... qu'il y ait des tout petits secteurs publics qui sont comme des toutes petites entreprises, qui vont peut être avoir plus de difficultés. Ça m'amène aux organismes communautaires...

M. Jolin-Barrette : Mais juste si je peux ajouter, là. L'objectif, là, de 46.1, là, jumelé avec 46, là, c'est qu'il y ait un véritable réel examen des besoins linguistiques qui soit effectué. Tu sais, là, on était plus dans une situation où je me ferme les yeux. Puis : Ah! bien, je vais exiger la connaissance d'une autre langue que le français parce que c'est plus pratique. Il faut que l'employeur fasse un examen linguistique, là, puis se dise, pour citer Pierre-Yves McSween : J'en ai-tu vraiment de besoin?

Mme David : Il n'emploie pas le mot «réputé», Pierre-Yves McSween, par exemple...

M. Jolin-Barrette : Bien, dans ses chroniques, parfois, là.

Mme David : Alors, mais...

M. Jolin-Barrette : Je... ça me fait... en tout cas.

Mme David : Parlons des organismes communautaires, parce qu'on n'en parle pas beaucoup. On en a tous dans nos circonscriptions, puis on en a qui desservent des communautés allophones, anglophones. Puis là je parle de banques alimentaires, de trouver des vêtements d'hiver pour les gens, de la littératie, de l'alphabétisation, les femmes enceintes, j'en ai dans ma circonscription, là... un organisme communautaire anglophone. Il y en a peut-être 50 francophones autour, mais celui-là fait un travail exceptionnel pour aller chercher des femmes issues de l'immigration dont la langue seconde est plus ou moins l'anglais, quoique, même ça, c'est un peu déficient, pour les amener à se faire vacciner, puis, en tout cas, ils font des choses extraordinaires, mais ce sont des organismes communautaires. Là, j'avoue que je ne sais pas quelle... s'ils sont régis par cette loi-là. Puis, si oui, comment ils font ça? Ce n'est pas des gros chefs d'entreprise, là, je... Comment ils sont régis, les organismes communautaires?

M. Jolin-Barrette : Bien, en fait, les organismes communautaires sont régis comme n'importe quel employeur. À partir du moment où vous êtes un employeur, vous êtes assujetti à 46. Mais il faut bien comprendre, 46, 46.1, là, c'est pour éviter que la connaissance d'une langue soit automatiquement demandée et qu'on en vienne, de cette façon-là, à discriminer les candidats unilingues francophones de façon systématique.

Mme David : Je comprends. Je comprends l'esprit de la chose.

M. Jolin-Barrette : Donc, c'est ça, l'objectif. Puis, dans le fond, tous les employeurs vont se poser la question avant d'ouvrir la poste : J'ai un poste, c'est quoi, les tâches associées au poste? Est-ce que j'ai un besoin réel d'une maîtrise d'une langue autre que le français? Dans votre cas d'exemple, je suis un organisme communautaire qui dessert

une clientèle anglophone, est-ce que les autres collègues peuvent le faire? Est-ce que, dans mes employés actuels, ils peuvent répondre à ce besoin-là? Puis, troisièmement, est-ce que j'ai une façon d'organiser les tâches pour éviter que tout mon personnel... j'impose cette exigence-là? Si vous êtes dans un organisme communautaire où il y a quatre employés, il y en a un qui est à la banque alimentaire, l'autre est à la friperie, puis l'autre est à la halte-garderie, puis que ce n'est pas des postes interchangeable, puis que, dans les trois situations, toute la clientèle est anglophone, bien, fort probablement que les trois postes vont devoir exiger la connaissance d'une autre langue que le français.

Mme David : Oui, une maison pour femmes victimes de violence conjugale, tu as les travailleurs qui sont là, les travailleuses, souvent, qui sont là le jour, d'autres qui sont là la nuit. Ça me fait penser qu'il y a... dans les mémoires, il y en a plusieurs qui parlent des conventions collectives, des gens qui sont syndiqués. Puis là est-ce qu'il va falloir «bumper» un pour mettre l'autre, par exemple, de jour, de nuit, parce que l'offre... celle de jour est bilingue, puis là je ne peux pas en engager une autre de nuit, alors je vais mettre celle de jour de nuit. En tout cas, ils ont peur à des grands tiraillements, sinon des déchirements intraemployés. Comprenez-vous?

M. Jolin-Barrette : Oui. Mais l'employeur a toujours son droit de gérance. Il doit se poser la question, là. Lui, il peut organiser le travail de la façon dont il veut, on ne touche pas à ça, là, mais ce qu'on dit, là, pour toute nouvelle embauche, il doit se poser la question : Est-ce que c'est un besoin? Est-ce que c'est nécessaire? Puis est-ce que je prends les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence?

Dans les cas que vous soulevez, là, vous soulevez certaines situations où il y aura... Et puis je l'ai toujours dit, là, j'ai dit : Il va y arriver des situations où les postes devront demander la maîtrise d'une langue autre que le français. Mais là, actuellement, ce qu'on constate, c'est que ça devient quasi systématique, puis il n'y a même pas d'analyse de besoins linguistiques qui est faite par l'employeur. On dit : Bien, on va le mettre, au cas où, on va le mettre. Il n'y a même pas de réflexion, de questionnement associé à ça. Ou c'est plus simple, c'est plus facile, on va le mettre, l'exigence de la connaissance de notre langue.

Puis c'est là-dessus qu'il faut travailler. Parce que, si on veut être en mesure, là, de bien franciser le Québec, là, d'intégrer en français les personnes immigrantes, le signal que la société envoie, c'est que le marché du travail est en français. Tu sais, on le voit, le cas de personnes immigrantes qu'on va chercher à l'étranger, on dit : Aïe! On en a, des emplois, au Québec, là, venez au Québec, vous êtes des candidats francophones, c'est bon, vous allez vous intégrer en français. Première affaire qu'ils font quand qu'ils débarquent à Montréal, ils se font dire... puis ils envoient des curriculum vitae, ils disent : Vous ne parlez pas anglais. Oui, mais là... Moi, être une personne immigrante, avoir choisi le Québec parce que ça se passe en français puis me faire dire, à la première approche, où je soumetts ma candidature : Vous ne maîtrisez pas la langue anglaise, je vous dirais, une minute, là, comme... C'est supposé...

Mme David : Bien, ce que j'entends de votre message, c'est on va être rigoureux, mais on ne sera pas dogmatique.

M. Jolin-Barrette : Exactement. Puis je ne l'ai jamais été. Je ne l'ai jamais été, pas dans ce cas-là, pas dans le cas du bilinguisme des juges non plus. La démonstration, Mme la Présidente, j'ai ouvert plein de postes avec la maîtrise de la langue anglaise. J'ai nommé des juges bilingues aussi, beaucoup.

La Présidente (Mme Thériault) : ...

M. Jolin-Barrette : Oui, c'est vrai, vous avez raison, parce que la recommandation est entérinée par...

La Présidente (Mme Thériault) : ...par le Conseil des ministres.

M. Jolin-Barrette : ...le Conseil des ministres. Vous avez le bon mot, le bon terme, Mme la Présidente.

Mme David : Bon, bien, écoutez. Ça, ça va pour... On est toujours dans le 46, là?

• (16 heures) •

La Présidente (Mme Thériault) : Oui.

Mme David : Ça va pour moi.

La Présidente (Mme Thériault) : Ça va pour vous. J'ai M. le député de D'Arcy-McGee qui avait une intervention à faire, si je ne m'abuse.

M. Birnbaum : ...dans un premier temps, on n'est pas en train d'évaluer la performance du ministre, ni sa bonne foi, ni sa façon d'implanter son éventuel projet de loi. Nous sommes en train, ensemble, de confectionner la meilleure loi possible pour le Québec, alors nos questions vont dans ce sens-là. Je me permets cette observation parce que le ministre vient de nous donner quelques précisions verbales sur certains établissements d'un certain caractère. C'est des précisions verbales dont je ne vois pas écho dans ce qu'on voit devant nous.

On va reprendre un exemple, à l'Hôpital de Montréal pour enfants. Et vous allez constater que, contrairement au ministre, j'utilise le nom légal, les deux noms sont légaux. Mais l'Hôpital de Montréal pour enfants, j'aimerais juste souligner, une autre fois, pour tout le monde qui nous écoute, que voilà un autre établissement de l'État qui fait la fierté

du Québec, dont la clientèle est peut-être à une forte, forte proportion de francophones, dans d'autres langues et de langue anglaise, qui bénéficient des services d'une qualité légendaire de l'Hôpital de Montréal pour enfants. Alors, je me permets cette petite parenthèse pour que ça soit clair qu'on parle des établissements qui nous appartiennent tous au Québec.

I'm very proud that it's Montréal Children's Hospital as well, you bet, because it serves a very large English-speaking Québec clientele as well. And it's a hospital that gives itself the pride of honouring its obligation to be there and to be effective and serving its French-speaking clientele as well. So, let's just get that off the table for a second.

Est-ce qu'on peut aussi comprendre comment ça se fait qu'on parle des cas exceptionnels tels que reconnus en vertu de la Charte de la langue française actuelle et telle, jusqu'à date, que reconnue dans le projet de loi n° 96 quand on parle des institutions qui ont un certain statut? J'essaie de comprendre comment, dans le libellé qui va, en quelque part, au coeur de l'implantation de sa mission, on fait abstraction totale.

Je me permets de relire l'article tel que proposé à 46 : «Il est interdit à un employeur d'exiger d'une personne, pour qu'elle puisse rester en poste ou y accéder, notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion, 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; même alors, il doit, au préalable, avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence.»

On comprend. On avait plusieurs questions sur les comment, les circonstances, les suites à tout ça. Ce qu'on lit, ça, le ministre l'a dit, applique de la même façon à l'hôpital de Chibougamau, où, on va convenir, il n'y a probablement aucune capacité de servir des clients en anglais, probablement aucun poste, peut-être, à l'accueil, à notre honneur collectif, peut-être, à l'accueil, il y aurait un poste à l'hôpital de Chibougamau pour une position avec une capacité d'accueillir du monde, de faire un petit triage dans une langue autre que le français, mais l'article 46, le ministre l'a dit, applique, sans la moindre reconnaissance de distinction, à Chibougamau comme à L'Hôpital de Montréal pour enfants.

Le ministre a fait, après, un genre de discours, où il a dit : Mais le fardeau de la preuve, quand on arrive à 46.1, risque d'être plus facile, et tout ça. Mais est-ce que le ministre peut expliquer comment ça se fait qu'il y a une catégorie d'établissements reconnus par dérogation, à nouveau, dans son projet de loi? Et là on parle d'un aspect qui touche primordialement à ses opérations, l'opération de ces établissements-là qui n'est aucunement, mais aucunement reconnue en 46, dans un premier temps. Là, je parle au niveau du principe. Et est-ce qu'il va convenir avec moi que les exigences de 46 va ajouter un fardeau pas mal important, si appliqué sans exception, à ces établissements dont je parle?

La Présidente (Mme Thériault) : M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : Bien, vous savez, le régime, là, que nous mettons en place n'est pas différent, dans la structure, de celui qui existait auparavant. 46 de la Charte de la langue française actuelle s'appliquait aux établissements visés à 29.1 déjà, donc le critère de nécessité. Nous, on conserve le critère de nécessité, mais on ajoute également le critère de démontrer que les moyens raisonnables ont été pris pour éviter d'imposer une telle exigence. Et, pour outiller les employeurs, on met, à 46.1, les trois critères rattachés à cela. Ça fait que l'employeur va devoir faire une analyse linguistique de la situation, avant d'exiger la maîtrise d'une autre langue que le français, va devoir faire son analyse.

Et, même dans les organismes visés à 29.1, ce n'est pas tous les postes qui nécessitent d'avoir une maîtrise d'une langue autre que le français. Ce n'est pas vrai que, dans l'ensemble d'un organisme visé à 29.1, vous devez... que tout le monde, tout le monde, tout le monde doit avoir une maîtrise d'une autre langue que le français. Prenez la personne à l'hôpital, là, qui lave les draps, là. Est-ce que c'est nécessaire, pour être blanchisseur, que vous devez avoir une maîtrise d'une langue autre que le français? Je ne le sais pas, moi, Mme la Présidente, parce que je ne suis pas là, sur le terrain, mais l'employeur, lui, qui est l'hôpital, va faire son analyse, va dire : Bien, j'avais l'intention de le demander, tu sais, supposons, l'ancien poste, on l'avait demandé. Là, il y a un nouveau poste ou la personne est partie. Premier élément, est-ce que c'est nécessaire? Ça, c'est le même critère qu'auparavant. Deuxième critère : Bien, oui, je juge que c'est nécessaire, mais est-ce que j'ai une façon d'éviter d'imposer une telle exigence? Puis là il va rentrer dans ces trois critères. Est-ce que j'ai un besoin réel? Est-ce que les autres membres du personnel qui ont des compétences linguistiques peuvent combler ce besoin-là? Puis, troisième critère, est-ce que les autres membres pourraient faire... Est-ce que je restreins le nombre de postes ou est-ce qu'il y a une exigence de parler, d'avoir cette connaissance-là?

Ça fait que, dans ce cas-là, même si c'est un organisme visé à 29.1, ça se peut bien que la personne qui est à la... qui est blanchisseur n'ait pas besoin d'avoir cette connaissance-là, puis il aurait très bien les aptitudes pour laver les vêtements, les housses, les draps pour le faire. C'est à voir. Ce qu'on veut, c'est une évaluation linguistique du besoin qui soit là, puis qu'on n'exige pas les yeux fermés, parce que ça fait en sorte qu'il y a des gens qui ne peuvent pas accéder au poste parce qu'ils ne parlent pas la maîtrise... ils n'ont pas la maîtrise de la langue autre que le français. C'est plus cette analyse-là. Mais ce que je vous disais, c'est que, dans le cas d'un 29.1, pour les postes, supposons, qui sont en relation avec le public, bien, bien entendu que le critère, ils vont beaucoup plus remplir rapidement 46.1, l'employeur, au niveau de la nécessité puis de la raisonnable d'exiger une autre langue que le français, parce que leur clientèle, dans le cadre de leurs fonctions, va être plus en contact que si vous êtes à l'hôpital à Saint-Hyacinthe.

La Présidente (Mme Thériault) : M. le député.

M. Birnbaum : Le ministre parle de nécessité. Premièrement, ça serait intéressant de savoir, quand je parle de l'exemplarité de L'Hôpital de Montréal pour les enfants, ça serait intéressant, je ne sais pas si le ministre peut me renseigner là-dessus... Moi, j'ai fortement l'impression qu'il y a des postes de plongeur, de préposés qui travaillent dans la buanderie où il n'y a aucune exigence pour une langue autre que le français. Ça serait intéressant s'il y avait des données de disponibles.

L'autre chose, l'autre chose, le ministre insiste qu'il ne voit aucune, aucune incohérence dans cet article de faire l'abstraction totale qu'il y a... de deux choses, abstraction totale de deux choses, une chose, qu'il y a des établissements de l'ordre public qui ont un statut de dérogation exceptionnel en vertu de 29.1 qui les permet de faire des services... d'offrir des services circonscrits dans une langue autre que l'anglais, de faire abstraction de ça.

Deuxièmement, de faire abstraction... En quelque part, on parle d'une pierre angulaire de l'octroi de services, de faire abstraction d'un constat qu'il continue de faire, c'est-à-dire que le projet de loi n° 96, même avant un amendement significatif que nous avons procuré et lors de son adoption, il continuait à insister là-dessus, même avant cet amendement, il insistait que la qualité, l'accessibilité, l'opération, la réalisation des services de santé et services sociaux en anglais aient été aucunement, mais aucunement touchés par son projet de loi.

Compte tenu de ces deux choses, n'est-il pas ouvert à constater avec moi que la portée, les objectifs de son article 46 sont réalisables et réconciliables avec l'idée de reconnaître, par écrit, dans son projet de loi, l'existence d'une qualité, d'une catégorie d'établissements où ces exigences se manifestent d'une façon totalement différente, mais tout en respectant le droit de travailler en français?

• (16 h 10) •

La Présidente (Mme Thériault) : M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : Bien, deux choses. Je m'inscris totalement en faux avec ce que le député de D'Arcy-McGee a dit relativement aux amendements que le Parti libéral a apportés et que j'ai acceptés, totalement en faux. Je ne suis pas du tout d'accord avec l'interprétation du député de D'Arcy-McGee. Et surtout j'ai vu un tweet passer vers la fin de la semaine dernière, du député de D'Arcy-McGee, et je peux vous dire que ce n'est pas du tout l'interprétation que j'ai donnée, ce n'est pas ce que j'ai dit au micro, ce n'est pas ce que j'ai dit publiquement. Puis l'interprétation du député de D'Arcy-McGee, ce n'est pas celle que j'ai dit ici, dans le micro, puis ça... Mes propos puis ce qui a été rapporté par le Parti libéral, ce n'est pas ça du tout, du tout, du tout qui est l'esprit même de la loi, ou tout ça. Ça a été très clair dès le départ, et je l'ai toujours dit, le projet de loi n° 96 ne change rien aux services qui sont donnés aux ayants droit. Et toutes les garanties ont été là. J'ai accepté d'insérer certains amendements pour une question de rassurer les gens, pour faire en sorte de confirmer ce que j'avais déjà dit, alors que ce n'était même pas nécessaire de le mettre dans le projet de loi parce que c'était déjà là. Alors, je veux être très, très clair. Mais, quand j'entends : Nous, au Parti libéral, on a fait un gain pour la communauté anglophone, il faut dire les choses telles qu'elles sont, puis il faut dire également les faits tels qu'ils sont. Alors, le projet de loi, entre l'amendement qui a été proposé, que j'ai accepté, et la valeur réelle de la loi avant l'amendement, c'est exactement la même chose. Premier élément.

Deuxième élément, on ne change pas le régime qui était applicable depuis 1977 aux employeurs québécois, qui inclut tous les employeurs, ceux de 29.1 également. Je donne un exemple. Prenons un organisme visé à 29.1. Prenons Otterburn Park, qui est visé à 29.1, c'est un organisme qui est reconnu bilingue. Est-ce que l'employeur, ville d'Otterburn Park, quand il affiche des postes... Il doit regarder est-ce que c'est nécessaire. Est-ce que je prends les moyens nécessaires... les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence que la maîtrise d'une autre langue que le français? La réponse à cette question-là, c'est oui. Parce que est-ce que tous les employés de la ville d'Otterburn Park doivent maîtriser une autre langue que le français? La réponse, c'est non. Si on fait l'analyse en vertu de 46 puis 46.1 avec les critères, c'est quoi, les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir? Est-ce que l'employé de la voirie d'Otterburn Park a besoin... En fait, est-ce que tous les employés de la voirie de la municipalité d'Otterburn Park doivent être bilingues? Premier élément, est-ce qu'il y a un besoin réel? Deuxièmement, est-ce que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de la tâche? S'il y a une équipe de 10 personnes à Otterburn Park sur l'équipe de la voirie, puis vous avez trois personnes, quatre personnes, cinq personnes, huit personnes qui sont bilingues, est-ce que votre dixième poste de l'embauche, vous allez exiger la maîtrise de l'anglais? Je pense que les huit autres sont en mesure de répondre à cela. Puis il a «restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent [les] tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance...»

Alors, même si c'est un organisme reconnu bilingue, la municipalité d'Otterburn Park, je ne crois pas qu'en vertu de ces tests-là, où l'organisme est reconnu bilingue avec un pourcentage de 5,7 % de citoyens de langue maternelle anglaise, bien, ça sera à l'employeur à déterminer est-ce que c'est nécessaire puis est-ce qu'il a pris les moyens raisonnables. Mais, voyez-vous, l'organisme reconnu à 29.1 doit faire la même démarche, mais, bien entendu, il doit faire l'analyse. Et les besoins linguistiques réels seront différents d'un organisme reconnu bilingue à Otterburn Park, versus l'hôpital général pour enfants, versus une municipalité de l'Ouest-de-l'Île de Montréal.

La Présidente (Mme Thériault) : M. le député de D'Arcy-McGee.

M. Birnbaum : I just want to be clear, because the Minister is playing his favorite sport as he so often does, which is to put up a scarecrow and then knock it down.

Est-ce qu'on peut être clair? Est-ce que mes interventions ont tendance à présumer qu'on va rendre tous les postes bilingues? Est-ce qu'on peut arrêter avec ce genre d'absurdités là? Ce que je cherche, c'est de voir si le ministre est ouvert... Et je crois comprendre, et les gens qui nous écoutent vont comprendre qu'il n'est de toute évidence pas ouvert à reconnaître, dans le projet de loi, à cette instance, à 46, qu'il y a une qualité, une catégorie d'établissements reconnus en vertu de la Charte de la langue française actuelle, reconnus jusqu'à ce point-ci dans le projet de loi n° 96, qui est traitée de la même façon, a à z, quand il s'agit d'un élément qui est crucial à son opération. Alors, je veux juste m'assurer que le ministre nous affirme qu'il n'est pas du tout prêt à reconnaître, dans cet article-là, le statut particulier

de certains établissements au Québec, notamment des établissements de santé, services sociaux comme L'Hôpital Montréal pour enfants.

La Présidente (Mme Thériault) : M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : Alors, Mme la Présidente, il n'est pas question d'utiliser un épouvantail, hein, je pense que c'est une discussion sérieuse puis je pense que le régime en place depuis 1977 s'applique, va continuer de s'appliquer. Je comprends que le député de D'Arcy-McGee souhaiterait qu'on déshabille la loi 101, hein, pour enlever ce qui fonctionnait en vertu de la Charte de la langue française, de la loi 101, des dispositions qui ont été adoptées en 1977. J'ai été très clair, Mme la Présidente, moi, je suis prêt à apporter des bonifications au projet de loi. Ce n'est pas vrai, par contre, que je vais diminuer les règles associées à la protection du français dans le cadre du projet de loi n° 96, au contraire. Et je l'ai toujours dit, le projet de loi n° 96 préserve tous les droits de la communauté anglophone et même en bonifie, on va le voir au niveau collégial, où on leur donne priorité.

Je vais revenir à ma réponse, Mme la Présidente, le statut d'un organisme reconnu en vertu de l'article 29.1 permet à un organisme de l'Administration d'utiliser une autre langue que le français là où ne le pourrait pas un organisme de l'Administration non reconnu. Il s'ensuit que, dans ces organismes, le nombre d'employés ayant une connaissance d'une autre langue que le français sera plus élevé, mais il n'en demeure pas moins que tous les efforts raisonnables doivent être faits pour éviter d'imposer cette exigence-là. L'article 46 ne vient pas nier le statut de l'organisme reconnu. Donc, l'organisme reconnu est assujéti à 46, à 46.1, comme c'était le cas auparavant, il doit évaluer les besoins de la situation linguistique, mais, par contre, ça fait partie de l'analyse qui doit être faite, et ça va être pris en considération par l'employeur, l'employeur étant l'organisme de 29.1. Lui, il va faire son analyse, il va regarder quels postes sont nécessaires pour remplir sa mission. On lui permet effectivement, à lui, à cet organisme-là, de communiquer avec la clientèle dans une autre langue que le français en fonction des circonstances, c'est prévu dans la loi, mais ça ne signifie pas que tout le monde, dans cet organisme reconnu là, doive avoir une maîtrise d'une langue autre que la langue française. Ils sont assujéti. Ils ont toujours été assujéti à la charte, à 46, ils vont continuer à être assujéti à 46. Si le député de D'Arcy-McGee me propose de ne pas les assujéti à 46, on a un enjeu.

• (16 h 20) •

La Présidente (Mme Thériault) : M. le député de D'Arcy-McGee.

M. Birnbaum : Oui. Si on discute des choses, c'est parce qu'on parle des changements à la Charte de la langue française comme elle existe aujourd'hui. Je fais référence à l'article amendé.

Question de précision, là, quand on lit, à la fin de 46, qu'il est interdit à un employeur d'exiger d'une personne qu'elle puisse rester en poste, blablabla, pour une connaissance au niveau spécifique d'une autre langue, «même alors, il doit, au préalable — quand il fait — avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence». Je veux juste donner un exemple probablement réel et, une autre fois, juste comprendre que le seuil et le travail d'exiger, par l'article 46, est pareil. L'hôpital de Lachute est identifié, si je ne m'abuse, dans les plans d'accès aux services de santé et services sociaux en anglais pour quelques services, parce qu'il y a une population importante de langue anglaise dans la région d'Argenteuil. J'imagine, là, j'imagine qu'à la département de radiographie... Non, on va utiliser un exemple peut-être même plus pertinent. À l'urgence, selon ces plans d'accès, tout à fait reconnus dans la Charte de la langue française, il y a fort probablement au moins un poste de triage à l'urgence de l'hôpital de Lachute, un poste où une capacité en langue anglaise est exigée. Selon l'article 46, bon, il faut... il faudrait documenter la nécessité, il faudrait faire les étapes pour démontrer que cette capacité n'existait pas encore, il faudrait assurer que personne n'aurait eu ses droits brimés, c'est-à-dire aurait été congédié à cause de cette exigence, etc.

Là, je me déplace à L'Hôpital Montréal pour enfants, où, à l'urgence, j'imagine, ce n'est peut-être pas 100 %, mais les gens à l'accueil, à l'urgence... Par définition, c'est un établissement reconnu en vertu de son statut 29.1. Donc, à l'urgence de cet hôpital-là, ça se peut que, disons, 30, 32 postes liés aux services d'urgence exigent une capacité dans une autre langue. Est-ce normal que l'analyse, qui n'est pas sans conséquence, là, conséquences de travail, ressources humaines, argent, possibilités de griefs... N'est-ce pas réaliste que le processus, les exigences soient reconnus comme un petit peu différents dans ces deux cas que je viens de décrire?

La Présidente (Mme Thériault) : M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : Alors, lorsque c'est crucial à l'opération de l'organisme, ça fait partie de l'évaluation de la nécessité et de la raisonnable. Comme je l'ai dit à plusieurs reprises, c'est une analyse concrète, en fonction de l'employeur, en fonction des postes qu'il affiche, qu'il soumet à l'affichage. Donc, l'employeur, dans ce cas-ci, va devoir évaluer est-ce que le poste nécessite et est-ce que c'est raisonnable, est-ce que j'ai pris les moyens raisonnables pour éviter cela.

Vous me parlez de l'hôpital de Lachute. L'employeur, lui, dans le cadre des fonctions qu'il fait, est-ce que c'est nécessaire? Premier critère. Une nécessité était là également sous l'ancien 46. Après ça, à partir que la nécessité est établie, est-ce que j'ai pris les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence? Et là ces moyens-là sont évalués par 46.1. Il a fait son évaluation des besoins linguistiques. Est-ce que j'en ai de besoin, oui ou non? Oui. Deuxièmement, est-ce que je me suis assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de la tâche? Supposons que c'est oui, c'est insuffisant. Troisièmement, je restreins le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement

nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance, je l'ai fait aussi. Parfait, je vais pouvoir afficher mon poste avec la connaissance d'une autre langue, d'une autre langue que le français.

L'employeur, dans son droit de gestion, dans son droit de gérance, doit faire cette analyse-là. Il fait son analyse, arrive au résultat de l'analyse où, bien oui, ça me prend la connaissance d'une autre langue que le français pour ce poste-là, je n'ai pas le choix. Mais, comme disait la députée de Marguerite-Bourgeoys, l'employeur, il n'est pas dogmatique, il va afficher le poste avec une maîtrise d'une autre langue que le français. Sauf que ce n'est pas systématique qu'on exige tout le temps, sans analyse, les yeux fermés, sans critère de nécessité, sans critère également de raisonabilité. J'ai-tu pris ou non les moyens raisonnables?

La Présidente (Mme Thériault) : Merci, M. le ministre. Est-ce que j'ai d'autres commentaires? Ça va? Bon, puisque je ne vois plus d'autre commentaire sur l'article 35, est-ce qu'on peut... Est-ce que l'article 35, tel qu'amendé, est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Thériault) : Adopté. Parfait. M. le ministre, l'article 36, et vous avez un amendement aussi.

M. Jolin-Barrette : 36.

La Présidente (Mme Thériault) : Et vous avez un amendement.

M. Jolin-Barrette : J'ai un amendement?

La Présidente (Mme Thériault) : Oui.

Des voix : ...

La Présidente (Mme Thériault) : Ah! non, ce n'est pas vous, je m'excuse, c'est la députée de Marguerite-Bourgeoys. Désolée.

Mme David : ...qui veut le déposer.

La Présidente (Mme Thériault) : Désolée, M. le ministre, mon erreur.

Mme David : ...amendement en garde partagée.

La Présidente (Mme Thériault) : Ah! lorsque vous allez le voir, vous allez dire, définitivement, ce n'est pas votre amendement. Je suis désolée.

Mme David : Ah! je ne suis pas sûre, je ne suis pas sûre.

La Présidente (Mme Thériault) : Allez-y, vous pouvez faire la lecture de votre article, M. le ministre. 36.

M. Jolin-Barrette : Qui vivra verra, comme on dit, Mme la Présidente : 36. Cette charte est modifiée par l'insertion, après l'article 46, du suivant :

«46.1. Un employeur est réputé ne pas avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'exiger la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle dès lors que, avant d'exiger cette connaissance ou ce niveau de connaissance, l'une des conditions suivantes n'est pas remplie :

«1° il avait évalué les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir;

«2° il s'était assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches;

«3° il avait restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle.»

Commentaire. L'article 46.1 de la Charte de la langue française, proposé par l'article 36 du projet de loi, prévoit une présomption irréfragable selon laquelle un employeur n'a pas pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'exiger la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français s'il n'a pas, au préalable, rempli les conditions énumérées par cet article.

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, l'employeur sera réputé avoir commis une pratique interdite par l'article 46 de la charte tel que modifié par l'article 35 du projet de loi.

La Présidente (Mme Thériault) : C'est beau? Questions, commentaires? Mme la députée de Marguerite-Bourgeoys.

Mme David : Bien, je pense que je vais y aller avec le dépôt de mon amendement.

La Présidente (Mme Thériault) : Oui, allez-y.

Mme David : Ça va?

La Présidente (Mme Thériault) : Oui, vous pouvez, allez-y.

Mme David : Aïe! C'est vite. Technologie. Wow! Article 36 : L'article 46.1 de la Charte de la langue française introduit par l'article 36 du projet de loi est modifié dans son premier alinéa par le remplacement du mot «réputé» par le mot «présumé».

Commentaire. L'article 46.1 de la Charte de la langue française, introduit par l'article 36 du projet de loi tel qu'amendé, se lirait ainsi :

«46.1. Un employeur est présumé ne pas avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'exiger la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle dès lors que, avant d'exiger cette connaissance ou ce niveau de connaissance, l'une des conditions suivantes n'est pas remplie.» Et on ne... Ça s'arrête là parce qu'on ne touche pas nécessairement tout de suite aux conditions.

Alors, je pourrais vous dire, avec la modification proposée dans le projet de loi, l'employeur devra faire la preuve de la nécessité d'exiger une autre langue que le français en démontrant de manière factuelle qu'il a respecté les trois conditions obligatoires décrites plus haut. S'il ne peut le faire, la preuve du respect... S'il ne peut faire la preuve du respect intégral des trois conditions ou même d'une seule de celles-ci, il sera réputé en contravention avec la loi, sans aucune possibilité d'en faire la preuve autrement. En effet, le terme «réputé» est lourd de conséquences juridiques et impose un fardeau exigeant et mésadapté pour les petites et moyennes entreprises du Québec. Peu importe le sérieux de la démarche de l'employeur, peu importe la réelle nécessité d'exiger la connaissance d'une autre langue, si le respect d'une seule des conditions n'est pas prouvé devant le tribunal, l'employeur sera automatiquement condamné.

Je pense que ça ne peut pas dire plus clairement les inquiétudes de la communauté des affaires et je répète, là, des petits employeurs, là, c'est... Je ne pense pas aux énormes compagnies qui ont une armée d'avocats et de... pour vraiment se défendre, et tout, je pense à un Québec qu'on bâtit à tous les jours, de PME qui se développent de façon exceptionnelle, Mme la Présidente, qui vont partout, qui ont l'ambition de s'internationaliser, et tout ça. Et, oui, ça veut dire, des fois, d'obliger à exiger le bilinguisme, comme on a dit tout à l'heure, pour certains postes, sans exagération, justifiés. Mais l'entrepreneur, le président de compagnie, appelons-le l'employeur, est vraiment dans une position un peu stressante, je dirais, de devoir dire : Non, non, non, je suis sûr de mon coup, je ne suis pas en contravention avec la loi, moi, là, je n'ai pas de possibilité de me défendre, mais je suis sûr de moi, je réponds aux trois conditions. Si les conditions sont claires, à la limite, si ça tombe sous l'évidence, c'est le cas idéal, là, mais ça ne tombe pas toujours nécessairement sous l'évidence que les trois conditions... Bon, il pourrait y avoir une plainte, puis là on voit, après les plaintes, qu'on aboutit au Tribunal administratif du travail, etc.

• (16 h 30) •

Ce qui m'embête dans cette façon d'utiliser le mot «réputé», c'est, justement, le côté irréfragable, c'est-à-dire qu'on ne peut pas contester. Donc, il me semble, ce n'est pas... J'ai peut-être mal employé le mot «démocratique» tout à l'heure, mais il me semble, d'être condamné avant d'avoir pu se défendre... Ce n'est pas exactement mon modèle de pouvoir être... avoir un jugement du Tribunal administratif du travail pour une plainte qui a été portée sans pouvoir me défendre. Si tu es réputé, en partant, en contravention avec la loi, bien, si tu n'as pas de possibilité de faire la preuve autrement puis que tu as trois conditions auxquelles tu dois répondre, il me semble que, pour nos milliers, nos milliers de petites entreprises, c'est un fardeau exigeant et, comme ils disent, mésadapté pour leur situation.

Alors, je... D'où ma... peut-être l'arrondissement des coins de cet article-là en disant «présumé». Le ministre me dit : Oui, mais il faut qu'il comprenne, là, que c'est sérieux. Je suis certain que, dans... certaine que, dans sa grande sagesse, il est capable de trouver probablement une médiation réussie entre «présumé» et «réputé», si vous n'aimez pas le mot «présumé», parce que vous êtes remplis de gens superbrillants qui vous conseillent souvent très bien pour essayer de trouver la voie de passage, mais le mot «réputé» est le mot le plus exigeant. On dit toujours, c'est «réputé», versus «présumé». Qu'est-ce qu'il y a de si dangereux ou de si peu convaincant, disons-le, dans la loi, de mettre le mot «présumé», comme si, là, vos craintes, c'est : Bien, les entrepreneurs ne nous prendront pas au sérieux si on met «présumé»? Ça veut dire que, bof! ça rend la chose beaucoup moins contraignante.

Bien, je peux comprendre que vous voulez que votre loi atteigne des objectifs, mais est-ce que c'est en utilisant, quand même, ce mot un peu marteau qui est le meilleur moyen ou vous ne pouvez pas montrer un peu de, j'oserais dire, compréhension, d'empathie avec les petites entreprises qui vont devoir travailler avec cet article-là, oui, appliquer les trois conditions, mais avec peut-être un fardeau moins sévère immédiatement, qu'ils ne pourront pas se défendre si jamais quelqu'un porte plainte? Il est comme présumé... réputé, tout de suite, ne répondant pas aux conditions. Alors, je suis... Je n'aime pas trop ça quand on met des gens dans des positions aussi drastiques que ça, peut-être, je pourrais dire, mais est-ce qu'il y aurait moyen, comme je dis, d'arrondir un peu les coins de cet article-là?

La Présidente (Mme Thériault) : M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : Première question : Est-ce que la députée de Marguerite-Bourgeoys est d'accord avec les trois critères de 46.1?

Mme David : ...revenir, mais il va falloir de l'accompagnement sérieux de l'OQLF aussi. Moi, j'aurais une petite entreprise en Beauce, là, de 20 personnes, puis là vous pouvez être sûr que j'appellerais pour avoir des directives pour être sûre de mon coup. Là, il faut que j'affiche un poste. Est-ce que je réponds que j'ai... Comment j'ai bien

évalué mes besoins linguistiques? Est-ce que je me suis bien assurée des connaissances des autres membres? Et ça, ça peut faire de la belle chicane entre les employés, là, parce que ça peut changer le salaire de l'un, la définition de tâches de l'autre. Alors, là, il faut que je fasse le tour de ses employés, ça, ça inquiète beaucoup, beaucoup les associations de PME, dire : Bon, O.K., les connaissances linguistiques exigées des autres membres étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches. Bon, est-ce que j'ai bien fait ça? Est-ce que je n'en ai pas oublié un dans un coin qui aurait pu faire la job? Et là ça veut dire qu'il faut que je change tout mon organigramme. Et, le troisième, bien, on restreint le plus possible.

Alors, c'est un fardeau qui peut être quand même assez exigeant pour un entrepreneur qui, oui, peut-être... Et je suis d'accord qu'il y a eu probablement des excès dans l'autre sens. La solution facile, c'est de dire : On va toutes les mettre bilingues, mais il n'y a pas tant de monde que ça qui est tout... si bilingue au Québec. Là-dessus, je suis d'accord avec vous. Attendez, laissez-moi finir. Mais, entre ça, de dire : O.K., on ouvre, c'est le «free-for-all», comme on dit, pour tous les postes, puis on n'a pas besoin de se justifier, puis on demande toujours bilingue... Entre ça et les trois conditions qui ne sont pas encore très définies, vous allez peut-être me dire qu'il va y avoir un règlement qui va suivre, que l'OQLF va devoir accompagner, mais nous, on a toujours pensé qu'il fallait qu'il y ait beaucoup plus d'accompagnement que de coercition. L'OQLF travaille... Vous avez mis de l'argent de plus, des employés de plus

Alors, pour les 25-49 employés, ça va être ça aussi, il faut accompagner, mais là il faut accompagner l'employeur aussi, là, dans... ce n'est pas juste les comités de francisation puis répondre aux grilles pour donner... avoir le certificat, là. On est dans une autre partie, on est... O.K., je dois faire un affichage, est-ce que je réponds bien... Il y a-tu quelqu'un à l'autre bout, à l'OQLF, qui va répondre au téléphone puis qui va pouvoir dire : Oui, oui, oui, je pense que c'est correct? Puis là, moi, si j'étais l'employeur, l'entrepreneur, je dirais : Peux-tu... pouvez-vous me mettre ça par écrit, s'il vous plaît, pour être sûr, parce que moi, je dois être réputé bien avoir... alors j'aimerais ça, dans une rencontre sérieuse avec vous, que vous me disiez : O.K., vous répondez aux trois conditions, d'après nous, là, tout est correct. Moi, je demanderais une preuve écrite à l'OQLF, parce que sinon je me retrouve au Tribunal administratif du travail, puis, comme j'ai le mot «réputé», bien, je vais avoir de la misère à me défendre.

Alors, si vous ne voulez pas changer, ce qui serait dommage, le mot «réputé»... Et, de toute façon, même si c'était «présumé», il va falloir accompagner vraiment les entreprises. Et là l'article 46 existait. Il y avait moins de contraintes. Vous avez raison, la question de la nécessité a été peut-être trop largement appliquée. Et là on met autre chose, on resserre, mais il va falloir expliquer à ces employeurs-là qu'est-ce que tout ça veut dire, parce qu'ils ne passent pas leur temps nécessairement à regarder ces lois-là et à comprendre tous les tenants et aboutissants de ça.

Alors, je pense qu'il faut agir sur... d'une façon ou d'une autre, sur ce mot-là et avoir toujours en tête, dans toute la loi, d'ailleurs, que l'OQLF est appelé, avec tous ces boulons qu'on resserre un peu partout, à jouer un rôle absolument fondamental d'accompagnement, ne pas être toujours dans la coercition, ce n'est pas le fun ni pour eux ni pour les entreprises, alors, mais, d'être dans l'accompagnement, je pense qu'ils sont capables de bien le faire. Et beaucoup réfèrent au programme Mémo, d'ailleurs, que vous avez peut-être contribué à financer, à implanter, et tout. Alors, s'il pouvait y avoir un genre de mémo pour cet article-là, ils vont avoir besoin d'aide. Alors, c'est ça qui, je dirais, est à peu près l'ensemble de mes préoccupations par rapport au mot «réputé».

La Présidente (Mme Thériault) : Merci. M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : Plusieurs choses. Pourquoi est-ce que 46.1, il est là? Parce qu'on doit intervenir parce que la situation linguistique nous le démontre, les enquêtes, notamment, de l'OQLF démontrent... 63 % des postes à Montréal exigent la connaissance d'une langue autre que le français, 40 % des postes au Québec exigent la connaissance d'une langue autre que le Québec... que le français. Il y a manifestement un enjeu, là, il y a...

Mme David : ...que nos entreprises en dehors de Montréal s'internationalisent ou sortent de leur... Demandez à votre collègue le ministre de l'Économie, peut-être que lui dit : Mais c'est formidable, ça veut dire qu'ils font affaire avec le Mexique, avec l'Amérique du Sud, etc. Donc, ils ont besoin d'exiger plus d'anglais. Je ne le sais pas, là, 40 %, si ça correspond à une exagération ou à un besoin réel.

La Présidente (Mme Thériault) : Et je vais vous demander, Mme la députée de Marguerite-Bourgeoys, de laisser le ministre aller au bout de son idée.

Mme David : ...

La Présidente (Mme Thériault) : Oui, oui, je sais, mais je pense qu'il va apprécier. Il avait plus qu'un point à faire. M. le ministre, c'est à vous.

M. Jolin-Barrette : Je suis indulgent, Mme la Présidente. Je suis indulgent. Parfois, je fais la même chose. Nous... La députée de Marguerite-Bourgeoys et moi-même, on est des sanguins. On aime ça intervenir.

La Présidente (Mme Thériault) : Mais c'est cordial la plupart du temps.

M. Jolin-Barrette : Bien, tout à fait, tout à fait, c'est ça. Donc, écoutez, nous souhaitons que le Québec... Comme disait la cheffe du Parti libéral, la cheffe de l'opposition officielle, nous souhaitons que le Québec soit un prédateur sur la scène internationale. Vous vous souvenez de ça, Mme la Présidente, ça fait longtemps, mais...

La Présidente (Mme Thériault) : Très.

M. Jolin-Barrette : Bien, très, j'étais là, ça fait que pas tant que ça. On ne veut pas être une proie, on veut être des prédateurs.

La Présidente (Mme Thériault) : On aime mieux, toujours.

M. Jolin-Barrette : En termes économiques.

La Présidente (Mme Thériault) : C'est bon pour notre survie aussi.

• (16 h 40) •

M. Jolin-Barrette : Effectivement. Alors, on veut conquérir des marchés, Mme la Présidente, ça, on est d'accord, puis on veut exporter, on veut faire exploser les exportations du Québec, on veut améliorer la balance commerciale du Québec, bien entendu. C'est notre volonté, parce qu'on veut augmenter la richesse au Québec au bénéfice de tous les Québécois, notamment pour financer les programmes sociaux. On a une économie forte, puis la démonstration, c'est que l'économie du Québec, au cours des deux dernières années, a bénéficié, notamment, Mme la Présidente... en fait, je dirais, depuis 2018, de l'effet CAQ. Vous l'aurez bien noté, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Thériault) : Je suis ici pour m'assurer que vos droits sont bien respectés, M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : Bon, passons, je ne le prends pas comme une adhésion à mes propos.

La Présidente (Mme Thériault) : Non, pas du tout.

M. Jolin-Barrette : Je ne voudrais pas mal vous interpréter.

La Présidente (Mme Thériault) : Non, je ne crois pas que c'est votre intention non plus, parce que vous connaissez ma sanguinité aussi à réagir. Donc, je pense qu'il n'y aura pas de problème. Allez-y.

M. Jolin-Barrette : Donc, on se retrouve dans une situation où, il faut le dire, oui, il y a des entreprises qui exportent, mais il y a des entreprises qui n'exportent pas non plus puis qui travaillent au Québec. Et là on se retrouve dans une situation où il y a une forte proportion d'entreprises qui exigent une autre langue à l'embauche que le français. Promenez-vous à Montréal, là, dans les offres d'emploi qui sont affichées, là, est-ce que, réellement, ces offres d'emploi là nécessitent la maîtrise d'une autre langue que le français? Est-ce que les moyens raisonnables ont été pris pour éviter d'imposer une telle exigence? Ça m'étonnerait beaucoup. Puis tout le monde nous le dit, on l'a vu, là, on avait le témoignage à Radio-Canada, c'était... d'une dame qui venait d'Haïti, qui était francophone, qui était diplômée, pas capable de se trouver un emploi à Montréal, alors qu'on cherche des gens partout, parce qu'elle ne parlait pas anglais. L'enjeu, il est là.

Ensuite, pour ce qui est de l'employeur, petites, moyennes, grosses entreprises, bien entendu, l'OQLF sera toujours là pour accompagner les employeurs, mais les critères à 46.1 sont simples et faciles à comprendre. Dans le fond, c'est une ligne directrice puis c'est pour ça que le «réputé» est important, parce que c'est le seuil minimal, le seuil minimal, pour l'employeur, de dire : Écoutez, pour afficher un poste avec une langue autre que le français, bien, vous devez minimalement avoir fait les choses suivantes, parce que, si on veut changer les comportements, si on veut véritablement agir sur la langue du travail puis sur le droit de travailler en français, bien, il faut mettre en place des mesures qui vont permettre aux employeurs de suivre ces lignes directrices là, de leur donner des outils, un guide, pour dire : Bien, voici c'est quoi, le critère de nécessité, c'est quoi, les moyens raisonnables.

Un, j'évalue les besoins linguistiques. Ça, j'imagine que vous êtes en accord avec ça, sur... avant d'exiger, là, la connaissance d'une langue autre que le français, bien entendu, on va évaluer les besoins. On va s'assurer ensuite que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de la tâche. J'avais ouvert un poste un an auparavant. J'avais exigé la maîtrise d'une langue autre que le français. Est-ce que cette personne-là peut faire le travail? Troisièmement, est-ce que j'ai vraiment besoin d'avoir ces deux postes-là qui exigent la maîtrise d'une langue autre que le français ou je peux laisser ça sur un poste?

Le critère, c'est toujours, également, est-ce que j'ai besoin, pour soumettre ma candidature, de maîtriser une autre langue que le français? Ça ne veut pas dire que la personne ne parlera pas une autre langue que le français, la personne qui est sélectionnée. Ça se peut que l'employé soit bilingue, là, mais il ne faut pas discriminer à l'embauche des gens en fonction du fait qu'ils ne maîtrisent que la langue officielle, ou deux, ou trois autres langues qui ne sont pas la langue auxiliaire qui est souhaitée. Puis même l'employeur... Tu sais, quand on exporte à l'international, on parle souvent de l'anglais, mais ça se peut que ça ne soit pas l'anglais. Ça se peut que ce soit une autre langue, là.

Mme David : ...

M. Jolin-Barrette : C'est ça.

Mme David : Mais, les employeurs, est-ce que vous pouvez admettre qu'il y a beaucoup d'inquiétudes, parce qu'ils ont peur? Est-ce que chacun va devoir refaire son organigramme? Parce que ce n'est pas juste la langue, c'est la

tâche. On l'a bien dit, c'est la tâche. Il ne faut pas que celui qui est le bilingue de service dans l'entreprise, parce qu'il sait faire fonctionner telle machine, disons, dans la chaîne de montage, bien là on lui demande d'à peu près tout faire le reste parce qu'il est le bilingue de service.

M. Jolin-Barrette : C'est ce qui est raisonnable. On ne demandera pas à l'employeur de revirer à l'envers toute son entreprise puis de réorganiser toute son entreprise d'une façon qui est déraisonnable, là. C'est bien entendu, Mme la Présidente, là, le critère ne vise pas à faire en sorte que, pour l'employeur, pour l'entrepreneur, ça va complètement chambouler toutes ses façons de faire, là. Ce n'est pas ça que vise 46.1. À 46.1, on lui dit : Évalue si vous avez besoin que... est-ce que c'était vraiment un besoin réel que la personne exige la langue anglaise?

Bien, c'est pratique, finalement, ces plexiglas-là, ça a plusieurs fonctions.

Mme David : Ça, c'est formidable, on peut coller des choses.

M. Jolin-Barrette : Oui. Honnêtement, je pense qu'on devrait les garder après la COVID. Quand vous avez un collègue, en plus, là, qui... vous voulez être sûr qu'il vous écoute, là, avec trois petits coups, là...

Deuxièmement, il s'est assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes. Donc, il n'y a personne d'autre qui avait des compétences linguistiques pour le faire ou ce n'était pas suffisant. Troisièmement, il a restreint le bassin de postes qui exigent ça. Au lieu d'avoir 100 postes où est-ce que j'exige la maîtrise d'une langue autre que le français, est-ce que j'ai vraiment besoin de ces 100 postes là ou, dans le fond, j'ai besoin de 15 postes? Est-ce que c'est tout le monde... un petit peu, un petit peu, c'est un avantage, tout ça, ou je suis capable de restreindre mon bassin?

Mais, bien entendu, par contre, que, pour l'employeur, il ne faut pas que ça soit déraisonnable de réorganiser son entreprise, là. Le critère, là, c'est la raisonnable, là. Ça fait que l'employeur, là, lui, là, quand il est dans son bureau, là, il regarde ça, il dit : Bon, bien, monsieur, madame X, là, m'a annoncé sa démission parce qu'il s'est présenté aux élections, puis il a gagné le comté, puis il s'en vient nous rejoindre à l'Assemblée nationale.

Donc là, l'employeur perd un employé, donc, doit réouvrir le poste, puis là ce qu'il va faire, il va regarder, il dit : Écoutez, le poste, oui, bien, je pense que j'ai besoin qu'il soit bilingue, je vais faire l'analyse de ma situation linguistique. Est-ce que j'ai un besoin linguistique réel associé puisque, dans le cadre de ses fonctions, il a besoin d'avoir une autre langue que le français? Deuxièmement, je vais regarder si les compétences linguistiques qui sont exigées par mes autres employés sont insuffisantes pour l'accomplissement des tâches avec le poste en question. Puis, troisièmement, est-ce que j'exige parce que c'est plus facile ou je restreins ça sur un nombre de postes? Ça fait que l'employeur regarde ça, répond à ces trois critères-là. C'est une sorte de guide puis ce n'est pas nouveau dans le monde des affaires, là. Les employeurs, ils ont déjà des politiques d'embauche, ils ont déjà des façons de procéder, mais c'est un guide pour leur dire : Écoutez, vous exigez l'anglais, voici ce que vous regardez.

Puis, même, ça peut faciliter... Pour l'employeur, là, le critère de nécessité, là, il méritait d'être clarifié. Alors là, on vient le clarifier puis on vient donner un guide avec trois critères. L'employeur, là, supposons, là, qu'il recevrait une plainte, là, pour dire : Aïe! Vous avez exigé l'anglais, là, dans l'affichage, là. L'employeur va dire : Écoutez, là, non, non, moi, c'est raisonnable, c'était nécessaire, écoutez, j'ai regardé ma situation linguistique, j'ai fait 1°, 2°, 3° puis effectivement j'en suis venu à la conclusion que, oui, c'est nécessaire d'avoir l'anglais comme exigence à l'embauche. Il n'y a pas d'enjeu. Il va avoir fait 1°, 2°, 3°, mais tout ça, c'est fait pour préserver le droit du travailleur de travailler en français. Il faut envoyer un signal clair qu'au Québec le marché du travail ça se passe en français, sauf exception.

La Présidente (Mme Thériault) : Mme la députée.

• (16 h 50) •

Mme David : Peut-être que... Je ne sais pas, vous avez certainement lu le mémoire du Conseil du patronat, qui m'avait étonnée, parce qu'ils avaient fait un sondage puis, bon, ils étaient... à l'époque, le sondage montrait une assez grande approbation de l'idée d'aller aux 25-49 employés, bon, parlait beaucoup de la qualité de la langue française, que, des fois, ils sont obligés... 30 %... c'étaient des chiffres très gros de refus de candidats francophones par défaut de bien écrire le français. C'est quand même quelque chose, là. Alors, ça, ça m'avait étonnée dans ce sondage-là, mais c'est le même Conseil du patronat qui dit bien dans son mémoire qu'ils sont très inquiets des trois conditions.

Alors, j'imagine, vous avez réponse à leur donner, mais je vous cite quelques parties.

«Cette exigence supplémentaire — donc, des trois conditions — implique la réalisation d'une analyse et d'une démonstration particulièrement complexes, au plan légal, des besoins linguistiques de l'entreprise, dont les résultats pourraient, dans plusieurs cas, entraîner des répercussions négatives importantes sur le climat de travail.»

Eux autres, ils parlent pas mal de climat de travail, ils disent : «Les trois conditions de l'article 46.1 représentent donc des obstacles majeurs qui risquent indirectement d'entraver l'organisation du travail, d'affecter grandement les relations de travail et d'imposer un très lourd fardeau administratif et financier aux entreprises du Québec de toutes tailles, particulièrement aux PME, en imposant des démarches lourdes et complexes visant à analyser chaque poste auquel est rattachée une exigence linguistique.»

En plus, ils disent : «Ces dispositions induisent un risque financier découlant d'une interprétation erronée que l'employeur pourrait en avoir faite. Le second paragraphe de l'article 46.1 — ça, celui-là, ils le trouvent particulièrement difficile à vivre — indique que l'employeur doit évaluer les besoins en matière linguistique par une analyse exhaustive des connaissances et des aptitudes de tous les membres du personnel, sans égard à la nature de l'emploi ou des autres caractéristiques propres à chaque emploi. Cette exigence s'avère extrêmement complexe à réaliser. La notion de "tâches" rend le processus difficile, voire impossible à réaliser», etc.

«Le CPQ est d'avis que les paragraphes 1° (en remplaçant les termes "aux tâches à accomplir" par "à l'emploi") — bon, eux, ils suggèrent ça — et 3° sont largement suffisants pour permettre la protection des droits des travailleurs à obtenir et conserver un emploi dans une entreprise. Légiférer autrement contribuerait notamment à retrancher ou à ajouter des tâches à certains travailleurs qui ne relèvent pas nécessairement de leurs attributions. Cela pourrait entraîner des conséquences négatives, par exemple en engendrant des risques additionnels de harcèlement entre les travailleurs. En conséquence, nous suggérons de retirer le second paragraphe de l'article 46.1 ainsi que la référence à la notion de tâches contenue au premier paragraphe du même article.»

Alors, vous comprenez qu'ils sont... Ils reparlent, après ça, dans les répercussions : «Une détérioration du climat de travail en raison de la redistribution des tâches, des changements d'horaire...»

Alors, j'imagine que vous allez me répondre, par le mot «raisonnable», que toutes les craintes s'avèrent non fondées, déraisonnables, et que ça n'ira jamais aussi loin que ça, mais je pense qu'ils ont peut-être besoin que vous les rassuriez un petit peu par rapport à votre vision de ces trois conditions-là.

M. Jolin-Barrette : ...je les rassure, Mme la Présidente. Et, d'ailleurs, ce qui est intéressant, c'est que le Conseil du patronat le disait, là, le 15 février 2021, donc, il y a un an et un jour, que, dans le cadre du résultat du sondage qu'il a effectué auprès de ses membres sur la place du français en entreprise... que le français, comme langue de travail, constitue un avantage culturel et économique qui distingue les entreprises québécoises. Et, vous savez, 46 et 46.1, là, viennent également protéger le travailleur québécois. C'est un juste équilibre. Est-ce qu'on veut, au Québec, que les travailleurs québécois puissent exercer leurs fonctions, leur travail en français? Est-ce que les Québécois peuvent gagner leur vie en français? C'est une question fondamentale et...

Mme David : ...à ce que vous dites, parce que vous dites : Le CPQ, le Conseil du patronat — et vous les citez — était... et sont plutôt favorables à la question du français en entreprise. Moi, je ne les ai pas... Je les ai rencontrés à quelques reprises, vous aussi probablement. Ce ne sont pas des gens qui sont, en partant, des adversaires de la langue française puis de l'importance du français. C'est même eux qui insistent sur la qualité du français, mais, venant d'eux, d'autant plus que ça vient d'eux, ces réserves-là, je pense qu'il faut un peu écouter leurs inquiétudes.

M. Jolin-Barrette : Et je les écoute et je les rassure. Vous savez, le patronat a des inquiétudes relativement à 46 et 46.1. Et, lorsque vous parlez également aux travailleurs, aux syndicats, ils appuient les mesures de 46 et de 46.1 et en sont heureux parce que ça vient créer une balise pour le droit de travailler en français, notamment. Puis, vous l'avez bien dit, je ne suis pas dogmatique, là, c'est possible d'exiger la connaissance d'une langue autre que le français, c'est possible d'exiger l'anglais.

Cependant, on a un code de conduite, qui sont les critères prévus à 46.1, pour le faire, et donc 1°, 2° et 3°. L'employeur, on lui demande : Écoutez, avant d'afficher un poste qui exige la maîtrise de la langue anglaise, c'est quoi, votre réflexion? Bien, votre réflexion, ça va être 1°, 2°, 3°. Vous devez faire l'exercice à 1°, 2°, 3° puis, un coup que vous avez fait cet exercice-là, vous allez pouvoir exiger la maîtrise de la langue anglaise si c'est nécessaire, si vous avez fait une évaluation réelle des besoins linguistiques, s'il n'y a pas d'autres personnes dans l'entreprise qui ont des compétences linguistiques pour le faire puis si vous avez essayé de restreindre le nombre de postes qui exigent cette maîtrise-là. Ce n'est pas : j'ai 500 employés dans l'usine, les 500 vont parler en anglais. Est-ce que c'est nécessaire que les 500 sur la chaîne de montage ou dans l'usine parlent anglais? Peut-être pas, mais je veux juste ajouter, là, 46, 46.1, là, c'est gagnant-gagnant, là. On facilite le chemin de l'employeur puis on protège le droit des travailleurs de travailler en français, puis ça...

Mme David : Ça facilite le chemin de l'employeur, mais eux sont inquiets, entre autres, du mot «réputé». Ça n'a pas l'air, vous, à vous inquiéter... autant pour eux. Alors, rassurez-les sur votre perception et votre nécessité de mettre le mot «réputé.»

M. Jolin-Barrette : Bien, tout à fait, si «réputé» n'est pas là, là, ça ne donne rien de mettre des critères.

Mme David : Pourquoi?

M. Jolin-Barrette : Bien, parce qu'on va se retrouver dans une situation où, bien, ils n'auront pas à respecter les critères, dans le fond.

Mme David : Il n'y a pas de mot qui soit... Il n'y a rien entre le zéro puis le 100, c'est rien ou tout.

M. Jolin-Barrette : Mais pourquoi est-ce que vous ne souhaitez pas qu'on donne une ligne de conduite qui est claire aux employeurs pour dire : Lorsque vous souhaitez une exigence par rapport à une autre langue que le français, voici la formule à suivre?

Mme David : Parce que la formule n'est pas si claire, il n'y a pas... ce n'est pas si vous avez 50 % d'employés ou ce n'est pas... il n'y a pas d'indicateurs très clairs.

M. Jolin-Barrette : Bien non, mais...

Mme David : Puis je suis d'accord qu'il n'y ait pas des indicateurs si martiaux que ça, mais encore faut-il que le pauvre employeur puisse s'y retrouver et dormir en toute confiance le soir parce qu'il ne veut pas se faire poursuivre au Tribunal administratif du travail. On va voir, là, ce qui s'en vient, là, ce n'est pas si... Ce n'est pas le fun, là, s'ils ne répondent pas, mais lui, il est réputé avoir répondu, donc, avoir fait son travail à la perfection. Mais ça se peut que, comme ce sont trois conditions qui ne sont pas si facilement mesurables, qu'il ne dorme pas si bien que ça le soir en ayant fait son affichage.

M. Jolin-Barrette : C'est trois critères. Ce n'est pas un test en 50 étapes, là, trois critères. Est-ce que c'est nécessaire?

Mme David : Ça, c'est peut-être le plus facile. D'ailleurs, c'est nécessaire, il faut que je vende en Ontario, puis il manque de monde.

M. Jolin-Barrette : Oui, mais, manifestement, le critère de nécessité était allègrement bafoué en vertu de l'ancien article 46. Vous-même, vous l'avez noté dans votre plan.

Mme David : Je suis d'accord. C'est pour ça que je dis que celui-là, je ne l'ai pas beaucoup contesté.

M. Jolin-Barrette : C'est un mécanisme, là. Ensuite, est-ce que j'ai pris les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence? Tu sais, j'ai-tu fait un effort pour éviter d'imposer cette exigence-là, puis comment ça se traduit, ça, pour évaluer si j'ai pris les moyens raisonnables? Un, j'ai évalué les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir. C'est quoi, les tâches à accomplir? Je vends des balayeuses en Ontario. Votre premier critère, il est rempli. Deuxième critère : «il s'était assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches». J'avais-tu d'autres vendeurs qui avaient une maîtrise d'une langue autre que le français pour le marché de l'Ontario?

Mme David : Alors, on souligne en gras pour l'accomplissement de ces tâches, parce que, si on garde juste la première partie de la phrase, «il [s'est] assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches», autrement dit, on ne peut pas aller prendre un employé qui est à la réception, qui n'a jamais fait de vente de sa vie, pour lui dire : Tu vas vendre des balayeuses en anglais à partir de demain parce que tu sais parler anglais. C'est pour la compétence liée à la tâche.

M. Jolin-Barrette : Exactement, mais, ce que je veux dire, il faut que ça soit raisonnable, là. C'est sûr que le concierge, ça ne sera pas lui qui va devenir le vendeur parce que le concierge est bilingue, là. Ce n'est pas parce que vous avez un homme de maintenance, supposons, dans l'usine, puis que, là, il y a un poste de disponible au département des ventes, que l'homme de maintenance, qui est bilingue, va aller faire la vente, là, on s'entend.

• (17 heures) •

Mme David : C'est très intéressant, ce que vous dites là, parce que vous savez qu'il y a des emplois moins rémunérés qui sont souvent tenus par des gens issus de l'immigration qui peuvent parler plein de langues différentes, et peut-être que c'est une belle opportunité pour eux de monter et d'être promus dans l'entreprise s'ils possèdent, exemple, mandarin, espagnol, russe, néerlandais et qu'ils pourraient, à la limite, exercer ce poste-là parce qu'ils en auraient les compétences... pas par le poste qu'ils occupent là, mais parce que ça se pourrait qu'ils répondent à des compétences.

M. Jolin-Barrette : Honnêtement, moi, je le souhaite. Je le souhaite. Idéalement, là, si chaque personne peut avoir un emploi à la hauteur de ses compétences, là, c'est ce qui est souhaité, là, c'est ce qui est souhaité, c'est ce qui est désiré. Puis, même quand vous exercez un emploi qui est à la hauteur de vos compétences, là, en termes de valorisation personnelle, c'est encore plus gratifiant puis c'est encore plus stimulant.

Donc, bien entendu qu'on souhaite que toute personne puisse exercer pleinement ses compétences, puis, je vous dirais même, c'est vraiment dommage dans des situations où vous n'êtes pas... vous n'avez pas la possibilité de déployer tout votre talent. Ça fait que c'est ce qu'on souhaite, puis c'est ce qu'on souhaite, notamment, en matière d'immigration. On souhaite faire en sorte que les personnes immigrantes qui choisissent le Québec, ils viennent au Québec, ils disent : Écoutez, on veut participer à la société québécoise, puis nous, on souhaite qu'ils participent, en fonction de leurs compétences, dans les postes qui vont les rendre le plus heureux possible puis où est-ce qu'ils vont s'épanouir.

Troisième critère, «le nombre de postes auxquels se rattachent les tâches dont l'accomplissement nécessite de la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle.» Mais là c'est : Est-ce que, tous mes postes, je les mets bilingues, je les mets avec la connaissance d'une langue autre que le français ou j'essaie de les restreindre? C'est ces trois critères-là. C'est simple pour l'employeur, là, mais ça ne lui demande pas une réorganisation déraisonnable de son entreprise, là. Comme vous l'avez dit, l'homme de maintenance, on ne va pas exiger de l'employeur qu'il prenne cet employé-là, qu'il l'amène aux ventes, puis là après ça qu'il prenne la personne aux ventes, il l'envoie à la cafétéria, puis que la personne de la cafétéria, il l'emmène à la comptabilité, puis... Vous voyez le scénario, là. C'est la responsabilité, là. Donc, j'essaie de restreindre à l'intérieur de ce qui est raisonnable, toujours. Dans le fond, j'essaie de restreindre le nombre de postes qui exigent une maîtrise de la langue anglaise ou une maîtrise d'une autre langue à un nombre de postes circonscrits mais dans ce qu'il est raisonnable de faire. Mais je fais l'effort de faire cette démarche-là, là.

Puis l'autre point, également, l'employeur sait à quoi s'en tenir avec ces critères-là, tu sais, c'est prédéfini, c'est le plan de match. Moi, j'aime bien mieux, si je suis un employeur, savoir c'est quoi, mes critères, pour éviter,

supposons... Comme vous le dites, la crainte, c'est d'être poursuivi. Bien, moi, là, comme employeur, là, je le sais, j'ai fait 1°, 2°, 3°, là, puis, comme j'ai fait 1°, 2°, 3° puis, oui, j'ai exigé la connaissance d'une autre langue que le français mais j'ai rempli mon fardeau, puis... Dans le fond, c'est mandatoire, là, c'est ça qu'il faut que je fasse. Le «réputé», il est là pour dire : C'est ça qu'il faut que vous fassiez.

Mme David : Mais les gens qui s'y connaissent bien, qui sont des employeurs eux-mêmes ou d'associations d'employeurs disent : Nous, là, c'est, comme, vraiment, vraiment... l'exigence s'avère extrêmement complexe à réaliser. C'est quand même des gens qui sont des patrons qui disent ça. Alors, je veux bien vous entendre, puis je comprends votre point de vue, puis je comprends que, vous, ça ne vous inquiète pas, ce n'est pas nécessairement vous, l'employeur là, mais ça ne vous inquiète pas, vous, ça ne vous empêchera pas de dormir. Mais peut être qu'il y a bien des gens qui nous écoutent, qui disent : Oui, mais, moi, là, il n'a pas compris tout à fait ma réalité. Puis donc j'aurais aimé ça... je comprends que vous ne bougerez pas, mais j'aurais aimé ça que vous trouviez peut-être un chemin de traverse qui puisse être rassurant pour les employeurs.

M. Jolin-Barrette : Bien, je veux juste vous dire que je suis extrêmement sensible à la réalité des employeurs. Moi-même, comme professionnel, j'ai conseillé des employeurs, hein, leurs structures, dans les conventions collectives, tout ça, je suis extrêmement sensible à la réalité qui est vécue aux petits, aux moyens, aux plus gros employeurs. J'ai fait de tout, là, dans le conseil, notamment, juridique, là-dessus, mais...

Mme David : Bien, le CPQ, ils vous ont vu, là, ils n'ont pas été rassurés, de toute évidence, là. Ils n'auraient pas écrit un mémoire comme ça.

M. Jolin-Barrette : Bien, écoutez, toute norme, toute clarification, c'est rarement, comment je pourrais dire, applaudi, hein? Je vous donne un exemple : le projet de loi n° 59, là, sur la santé et la sécurité au travail, là, la loi, elle n'avait pas été réformée depuis 1985, là, il y avait des choses là-dedans, là, qui mettaient en péril la santé, la sécurité des travailleurs au Québec. Il fallait le faire, il fallait améliorer les choses, parce que le milieu du travail a changé, il y a des nouvelles réalités, il faut protéger la santé des gens, des travailleurs.

Mme David : Je suis d'accord qu'il faut changer des choses. Mais, des fois, peut être que les chemins sont un peu moins sinueux ou raboteux avec certaines choses qui peuvent rassurer.

M. Jolin-Barrette : Oui, mais le critère, là, qu'on retient, c'est la raisonnable. On ne demande pas, là, de revirer l'entreprise, là... j'aurais une expression, Mme la Présidente, que je ne peux pas dire ici...

La Présidente (Mme Thériault) : ...

M. Jolin-Barrette : ...c'est ça, boutte pour boutte. J'aime mieux mon expression, mais je ne la dirais pas dans le micro.

La Présidente (Mme Thériault) : Je la devine aisément.

M. Jolin-Barrette : Mais on ne revirera pas l'entreprise boutte pour boutte, comme on dit, mais on donne une feuille de route. La feuille de route, c'est 46.1 : Sachez que, vous voulez exiger une compétence linguistique autre que la langue officielle, voici le chemin. Voici, on veut juste s'assurer que vous ayez fait la démarche, la réflexion dans le cadre de l'analyse, 1°, 2°, 3°, puis ça n'a pas besoin d'être déraisonnable, la réorganisation. En fait, on ne demande pas que la réorganisation... En fait, l'analyse, l'analyse doit être raisonnable dans les critères.

Puis, exemple, pour le troisième critère, là, quand on dit : «il [...] restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle», bien, à ce moment-là, on ne demande pas de virer toute l'entreprise à l'envers, là. Il faut que ça soit raisonnable, là, la bonne marche de l'entreprise. Mais, avant d'exiger systématiquement la maîtrise d'une autre langue que le français, il faut qu'il y ait le critère de nécessité, il faut prendre les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence. Là, vous avez votre test en 3°.

Mme David : O.K. Mme la Présidente, je pense que j'ai fait tout ce que je pouvais.

La Présidente (Mme Thériault) : Vous êtes allée au bout de votre idée, il est vrai. Donc, est-ce qu'on est prêts à mettre aux voix l'amendement présenté par la députée de Marguerite-Bourgeoys?

Mme David : Vote nominal, oui.

La Présidente (Mme Thériault) : Vous voulez un vote par appel nominal? Mme la secrétaire.

La Secrétaire : Veuillez répondre pour, contre ou abstention. Mme David (Marguerite-Bourgeoys)?

Mme David : Pour.

La Secrétaire : M. Birnbaum (D'Arcy-McGee)?

M. Birnbaum : Pour.

La Secrétaire : M. Jolin-Barrette (Borduas)?

M. Jolin-Barrette : Contre.

La Secrétaire : M. Lévesque (Chapleau)?

M. Lévesque (Chapleau) : Contre.

La Secrétaire : Mme Guillemette (Roberval)?

Mme Guillemette : Contre.

La Secrétaire : M. Émond (Richelieu)?

M. Émond : Contre.

La Secrétaire : Mme Foster (Charlevoix—Côte-de-Beaupré)?

Mme Foster : Contre.

La Secrétaire : M. Poulin (Beauce-Sud)?

M. Poulin : Contre.

La Secrétaire : M. Allaire (Maskinongé)?

M. Allaire : Contre.

La Secrétaire : M. Lemieux (Saint-Jean)?

M. Lemieux : Contre.

La Secrétaire : Et Mme Thériault (Anjou—Louis-Riel)?

La Présidente (Mme Thériault) : Absention. Donc, l'amendement est rejeté. Nous pouvons, donc, maintenant revenir sur l'article 36. Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'article 36? Si je n'en vois pas, je peux le mettre au vote... Oui?

M. Jolin-Barrette : ...suspension, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Thériault) : On va faire une petite suspension, s'il vous plaît, à la demande du ministre. Donc, nous suspendons nos travaux.

(Suspension de la séance à 17 h 09)

(Reprise à 17 h 23)

La Présidente (Mme Thériault) : À l'ordre, s'il vous plaît! Donc, nous poursuivons nos travaux.

Au moment de la suspension, nous étions à l'article 36, et M. le ministre nous a annoncé un amendement. Donc, M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : Alors, Mme la Présidente, on l'a déposé sur Greffier. Écoutez, je souhaite rassurer les employeurs, notamment quant à l'interprétation de l'article 46.1. J'ai bien entendu ma collègue de Marguerite-Bourgeoys, notamment les craintes qui ont été exprimées par le Conseil du patronat, Fédération des chambres de commerce également, FCEI. L'objectif est de donner une ligne directrice, donc quel est le minimum à faire avant d'exiger la connaissance d'une langue autre que le français pour pouvoir, dans le fond, afficher un poste. C'est une responsabilité partagée que nous avons, tous ensemble au Québec, incluant les employeurs, de faire en sorte que la langue du travail soit le français.

Mais je l'ai dit puis je le répète, on n'est pas dogmatique, ce n'est pas interdit d'exiger l'anglais à l'embauche. Mais, par contre, l'article 46 actuel avait des lacunes, parce que, manifestement, les données statistiques nous démontraient

que ça semblait être plus simple d'exiger l'anglais, à l'embauche, puis ça se faisait, puis le critère de nécessité n'était pas respecté. Alors, c'est pour ça qu'on intervient pour corriger une situation.

Puis l'État québécois et la société québécoise dans son ensemble doit prendre conscience que, sur le marché du travail, ça doit être la langue française qui prime, et ça doit être la langue commune, et ça doit être la langue d'usage. Alors faut agir, parce que le marché ne répond pas à cet impératif-là qui va de pair avec la pérennité de la société québécoise en matière de langue française, puis surtout, aussi, comme vecteur d'intégration. Le marché du travail, c'est un vecteur d'intégration important pour les personnes immigrantes.

Alors, écoutez, j'ai entendu les différentes craintes, les appréhensions. Puis, tu sais, l'objectif, c'est toujours de rappeler que les trois critères sont là : regarder est-ce qu'on a un besoin réel d'une autre langue que la langue anglaise... que la langue française, pardon, besoin linguistique; deuxièmement, est-ce que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement des tâches; et troisièmement est-ce que l'employeur restreint le nombre de postes auxquels la langue anglaise, elle est exigée, l'autre langue que la langue officielle... on exige, les postes...

Partant de là, on fait 1°, 2° ou 3°. L'employeur, s'il arrive à la conclusion, suite à son analyse, que, bon, bien, oui c'est nécessaire d'exiger, parce que c'est un test de nécessité, mais j'ai également pris les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence, il pourra le faire. Mais c'est un seuil minimal à faire. Et bien entendu, s'il ne fait pas l'effort de faire ces trois critères-là, cette évaluation en trois étapes là, à ce moment-là, effectivement, il est réputé contrevenir à l'article 46 de la charte. Mais c'est le minimum à faire, mais c'est aussi une clarification par rapport à ce qui est exigé. Donc, tout le monde va savoir à quoi s'en tenir, puis ça préserve le droit de travailler en français. Puis ça, c'est fondamental, au Québec, les Québécois et les Québécoises ont le droit de travailler en français.

Je réitère, ça ne veut pas dire qu'on est contre le fait d'exiger une autre langue que le français, parce qu'il y a plein de situations où c'est nécessaire, puis on en a eu l'occasion d'en discuter avec le député de D'Arcy-McGee.

Donc, pour clarifier les choses, puis je l'ai dit, là, sur le critère de la raisonnable, on ne veut pas que l'entreprise soit virée boutique pour boutique puis qu'on impose un fardeau déraisonnable à l'employeur, donc je vous proposerais l'amendement suivant, Mme la Présidente : A l'article 36 du projet de loi, ajouter, à la fin de l'article 46.1 de la Charte de la langue française qu'il propose, l'alinéa suivant :

«Sans restreindre la portée de ce qui précède, le premier alinéa ne doit pas être interprété de façon à imposer à un employeur une réorganisation déraisonnable de son entreprise.»

Commentaire. Cet amendement apporte une précision quant à l'interprétation qui doit être faite de l'article 46.1 de la Charte de la langue française afin d'éviter qu'il soit interprété comme imposant à l'employeur une réorganisation déraisonnable de son entreprise pour remplir les conditions prévues au premier alinéa.

Donc, à la fin complètement, on vient ajouter cet alinéa-là, et, comme je l'ai dit dans le micro, l'idée n'est pas de virer boutique pour boutique l'entreprise dans le cadre du droit de gérance de l'employeur, dans le cadre de comment il organise son entreprise, mais plutôt de dire : Écoutez, vous passez aux critères 1°, 2° et 3°. Et ces critères-là n'ont pas pour effet de dire, comme je l'illustrais... on ne va pas nécessairement prendre l'homme de maintenance ou le cuisinier pour l'envoyer aux comptes client ou aux relations avec la clientèle. Même chose, on ne pourra pas prendre la personne aux relations clientèle pour l'envoyer au département de comptabilité. Alors, on dit : C'est toujours le critère de la raisonnable. Et on dit : Bien, il ne faut pas que ça soit interprété d'une façon qui aurait pour effet d'imposer à un employeur une réorganisation déraisonnable de l'entreprise.

Ça m'apparaît être un amendement pour rassurer les employeurs et qui fait suite également aux commentaires de la députée de Marguerite-Bourgeoys.

La Présidente (Mme Thériault) : Merci. Mme la députée de Marguerite-Bourgeoys.

Mme David : Bien, écoutez, je salue la volonté du ministre de rassurer les employeurs. Je ne peux pas faire un sondage immédiat sur le fait qu'ils soient ou non rassurés, mais c'est certainement un pas dans la bonne direction pour bien comprendre. Donc, «sans restreindre la portée de ce qui précède», c'est-à-dire qu'on garde ce qui précède. Le premier alinéa, donc, c'est... Le premier alinéa, c'est quoi, ça, le premier alinéa? C'est le premier paragraphe? C'est quoi?

M. Jolin-Barrette : Non, mais, dans le fond, c'est 46.1, donc, qui inclut 1°, 2° et 3°, donc qui commence par «un employeur», puis qui se termine à 3° par «la langue officielle». Parce que les paragraphes 1°, 2° et 3° font partie du premier alinéa.

Mme David : Ah! O.K., c'est ça. Donc, c'est pour ça que c'est mis à la fin et que c'est l'ensemble de 46.1 qui ne doit pas être interprété de façon à imposer une réorganisation déraisonnable de son entreprise. Le mot «raisonnable» revient, donc, mais de façon... «déraisonnable». Parce que c'étaient «les moyens raisonnables», au début, là ça va être la «réorganisation déraisonnable de son entreprise». Autrement dit, si je suis un employeur puis que j'ai à répondre aux trois conditions, j'ai moins à m'inquiéter, grâce à cet amendement, d'une réorganisation complète, c'est... qui mettrait tout le monde, toute l'organisation de l'entreprise un peu sens dessus dessous, à revoir les tâches de chacun, puis les chicanes entre employés, puis des définitions de tâches, etc. Ça, c'est un exemple qui pourrait sembler déraisonnable, justement. Alors, c'est... l'idée, c'est de ne pas tout chavirer à l'envers, mais que la réorganisation, si elle est implicite, au 46.1, doit être raisonnable et non pas déraisonnable.

• (17 h 30) •

M. Jolin-Barrette : Exactement. Et, quand on regarde, supposons, le troisième paragraphe : «il [...] restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance

ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle», si, supposons, vous avez un volume d'affaires... Et je reviens à votre exemple, au départ. Vous avez un volume d'affaires important et... mais vous vous retrouvez à dire : Bien, je pourrais concentrer ça, là, en deux employés, mais ils ne feront plus jamais aucune tâche, puis j'ai besoin qu'ils fassent d'autres tâches. Bien là, ça serait une réorganisation déraisonnable, de dire : Bien là, le fait qu'ils puissent juste faire ça... Puis, dans l'opérationnalisation des choses, le fonctionnement interne de l'entreprise, ça ne fonctionnerait plus, là. Ça créerait des gros problèmes opérationnels dans l'entreprise. Ça serait déraisonnable.

Ce qu'on veut, c'est que l'employeur fasse l'effort de dire : Comment je peux réorganiser le travail pour faire en sorte d'éviter de multiplier les postes qui ont une exigence d'une langue autre que la langue française, que la langue officielle? Donc, comment je fais pour le réorganiser? Mais on ne veut pas que ça, ça devienne complètement déraisonnable, de dire que ça chamboule complètement toute l'entreprise, que je prenne les gens qui sont dans un autre département, complètement, qui n'a rien à voir avec, supposons, le service clientèle, où c'est là que j'ai besoin de la langue. Voyez-vous, tu sais, il faut que ça soit... il ne faut pas que ça soit déraisonnable.

Mme David : Donc, je comprends que, quand on va arriver au prochain article qui parle plus des plaintes puis de tout processus, dans le cas où, justement, quelqu'un dit : Non, mais je voulais la job, ou : Non, j'ai... Et cet amendement deviendra important dans l'évaluation qu'aura à faire le... on le voit, là, le médiateur, le... en tout cas, ça peut avoir différentes étapes, là, enfin, ça va venir apporter un complément d'analyse à la personne qui devra décider si c'était raisonnable, déraisonnable, qui a raison, de l'employeur ou de l'employé, finalement.

M. Jolin-Barrette : Mais, en fait, l'employeur va toujours devoir respecter 1°, 2°, 3°. Mais, dans l'interprétation qui est donnée à 1°, 2°, 3°, il ne faut pas que ça soit déraisonnable relativement à la réorganisation de l'entreprise.

Mme David : ...il devra quand même avoir pris les moyens raisonnables pour éviter d'exiger la connaissance, mais sans que ça implique des réorganisations déraisonnables de l'entreprise. Alors, comme la plainte s'en vient, là, puis que c'est assez compliqué, ces affaires-là, là... on est vraiment dans les règlements...

M. Jolin-Barrette : Vous allez voir, c'est tout simple.

Mme David : C'est tout simple, oui, oui, mais... en tout cas. C'est la commission, là, ça, c'est la CNESST, j'imagine, «avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte», puis là, bon, ça continue, là, ça finit... le Code du travail, le TAT, puis là on va être chez les domestiques, là, je pense que j'ai compris l'idée, là, mais... en tout cas. Donc, tout ça, c'est un élément qui va s'ajouter et qui va permettre à la ou les personnes qui évaluent la situation d'apporter plus d'éclaircissements sur la plainte et sur comment se gérer par rapport à cette plainte-là. O.K.

La Présidente (Mme Thériault) : J'ai la députée de Mercier qui a une intervention à faire sur l'amendement du ministre.

Mme Ghazal : Oui. Merci, Mme la Présidente. J'avais une question sur l'amendement. Dans le fond, ça n'empêche pas une réorganisation, de dire : Bien, je vais changer les gens de poste, de département pour pouvoir m'assurer de respecter 46, là, puis ne pas être réputé avoir commis une pratique interdite selon cet article-là. Donc, il peut y avoir des réorganisations?

M. Jolin-Barrette : Oui. Oui, il peut...

Mme Ghazal : Et, réorganisation, pas juste de la tâche, c'est une réorganisation, de déplacer quelqu'un d'un département à un autre puis que c'est faisable?

M. Jolin-Barrette : Oui. Oui, c'est faisable. Il ne faut pas que ça soit déraisonnable. C'est ça, le critère. Dans le fond, là, ce qu'on dit à l'employeur, là, c'est : Premièrement, est-ce que c'est nécessaire? Deuxièmement, est-ce que vous avez pris tous les moyens, là, pour éviter d'imposer une telle exigence?

Ça fait que, là, l'employeur, pour éviter d'imposer une telle exigence, qu'est ce que ça signifie? Ça signifie, là, que je fais l'analyse du besoin : Est-ce que j'en ai besoin, aussi? Mais je regarde également dans mon entreprise qui est-ce que j'ai comme employés. O.K.? Et là, oui, ça peut arriver que, dans le département... dans le service connexe, le service d'à côté, il y ait quelqu'un qui puisse remplir ces tâches-là.

Donc, oui, ça pourrait arriver qu'on lui transfère ces responsabilités-là et qu'il y ait un mouvement de tâches pour réorganiser l'entreprise pour faire en sorte d'éviter d'imposer une multiplication de postes avec une exigence d'une langue autre que le français. Ça, oui, il peut y avoir une réorganisation. Puis il devrait y avoir une réorganisation, parce que le troisième critère, c'est : «il [a] restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que [le français]». Ça veut dire : On essaie de regrouper le plus possible sur certains postes ceux qui ont besoin de parler une autre langue que le français.

Mais le critère, c'est qu'on ne vire pas tout à l'envers. Si ce n'est pas logique, si c'est déraisonnable, ce que ça demanderait de réorganisation, bien entendu, l'employeur n'a pas besoin d'y donner suite, là, mais il faut qu'il fasse l'effort de le faire puis de restreindre le nombre de postes.

Mais à l'impossible nul n'est tenu. Ça arrive que, dans une organisation, dépendamment de la structure, ceux qui sont dans les bureaux administratifs puis ceux qui sont, supposons, dans l'opérationnel, supposons, dans la chaîne de montage, vous ne pouvez pas interchanger les gens, là. On se comprend, là.

Mme Ghazal : Mettre à pied un employé unilingue anglophone pour le remplacer par un... quelqu'un de bilingue ou de francophone, là, unilingue, ça, ça serait déraisonnable? Par exemple, on regarde ça puis on dit : Mon Dieu! J'ai beaucoup d'employés qui ne parlent pas français, unilingues — ça existe, là, il y en a beaucoup dans beaucoup de milieux de travail — et, pour pouvoir respecter 46, je n'ai pas d'autre choix, là, il va falloir que je... ça, ce serait déraisonnable?

M. Jolin-Barrette : Ça, c'est déraisonnable.

Mme Ghazal : Puis... O.K. Par exemple, il y a beaucoup... le fait d'avoir... d'exiger le bilinguisme parce que c'est nécessaire, une des justifications — là, ça, c'est l'amendement que j'ai déposé — ne peut pas être parce que, dans mon entreprise, bien, cette personne-là, que j'embauche, doit absolument travailler avec un autre collègue qui est un travailleur étranger temporaire, par exemple, dans un secteur recherché, là — c'est ça, le gouvernement veut embaucher des gens temporaires même dans des secteurs recherchés — pour peut-être un jour rester plus longtemps au Québec. Ça, ça ne peut pas être une bonne justification, d'exiger le bilinguisme de quelqu'un sur un poste parce que son collègue avec qui il doit travailler tous les jours est un travailleur étranger temporaire?

M. Jolin-Barrette : Non. Non, ce n'est pas... Non. La langue de travail, c'est le français au Québec.

Mme Ghazal : Puis le travailleur étranger temporaire, par exemple, je sais qu'il y a une ouverture du gouvernement, là, c'est une décision qui a été prise pour des postes en informatique ou très, très recherchés, 100 000 \$ et plus, où même on en a réduit un peu les exigences, on a appris ça il y a plusieurs mois, on a réduit les exigences de la connaissance du français pour attirer ces gens-là en disant : Bien, on va essayer peut-être de les franciser au Québec. Ça, comment est-ce que le ministre concilie cette volonté-là du gouvernement avec les exigences ici, dans 46?

M. Jolin-Barrette : Votre travailleur étranger temporaire, il n'y a pas de... il n'y a pas de critère de sélection au niveau de la langue française. Le permis de travail, il est temporaire, il est délivré par le gouvernement fédéral, il est émis par le gouvernement fédéral.

Mme Ghazal : O.K. Mais comment est-ce qu'on... Oui, le gouvernement fédéral, je comprends, là, c'est le gouvernement fédéral, mais c'est quand même dans une entreprise au Québec. Donc, lui, il arrive, il est dans un milieu de travail, et on l'a embauché vraiment parce qu'il a une expertise. Et on est très contents de l'avoir parce qu'on veut... le gouvernement veut des emplois à 100 000 \$ et plus, entre autres, ou... je ne me rappelle plus c'était combien, là. C'était quoi déjà? 65 000 \$? C'était quoi, déjà, les emplois? En tout cas, je me rappelle que, pour les gens qui gagnent même dans les 100 000 \$, on veut favoriser ça, mais c'est... le travailleur étranger temporaire, il ne parle pas français.

Comment est-ce que le ministre concilie cette volonté-là du gouvernement avec l'article ici et les restrictions, puis l'employeur «réputé ne pas avoir pris tous les moyens raisonnables» avec cette volonté-là? Que fait l'employeur qui embauche des travailleurs étrangers temporaires, que le gouvernement veut avoir et qui sont dans ces entreprises au Québec, pour que ça se passe en français?

• (17 h 40) •

M. Jolin-Barrette : Bien, premièrement, ce n'est pas le gouvernement, c'est les employeurs qui souhaitent avoir des employés. L'employeur, là, il a l'obligation de s'assurer que la langue de travail est le français. Il doit accompagner les employés pour qu'ils aient une maîtrise suffisante pour ne pas mener à une anglicisation des milieux de travail, quelle que soit la taille de l'entreprise. Donc, c'est la responsabilité de l'employeur que la langue de travail, ça soit le français.

Puis là, quand... vous allez voir, on va étendre la loi 101 aux entreprises de 25 à 49, et donc, à ce moment-là, la charte va s'appliquer avec la procédure de francisation également.

Mme Ghazal : Excusez-moi, j'ai juste manqué, avec la charte de la... le processus de francisation.

M. Jolin-Barrette : On étend aux entreprises de 25-49 avec le processus de francisation, mais l'employeur, lui, en vertu de la charte, doit s'assurer que le milieu de travail est en français. Donc, il doit prendre les moyens pour franciser la personne qui est un travailleur étranger.

Mme Ghazal : Le travailleur étranger.

M. Jolin-Barrette : Oui. Il ne peut pas dire : Je vais embaucher quelqu'un parce que j'ai un employé qui ne parle pas français, là. Je vais exiger la connaissance d'une langue autre que le français pour le poste parce que j'ai un travailleur qui ne parle pas français, là. C'est le contraire qu'il faut qu'il fasse.

Mme Ghazal : Mais comment ça va se passer dans les entreprises dans les six premiers mois, admettons? Comment ça va se passer? Les gens, ils vont être obligés de parler en bilingue, là.

M. Jolin-Barrette : Bien, l'employeur... Non, mais la langue de travail dans les entreprises, c'est le français. C'est ça qu'on fait, là. Les six premiers mois, c'est l'État, ce n'est pas les entreprises.

Mme Ghazal : Oui, je sais, mais je faisais une blague, dans le sens qu'en pensant que, le travailleur étranger, on va le franciser puis que ça va prendre six mois pour qu'il apprenne le français.

M. Jolin-Barrette : Oui, mais il y a Francisation Québec qui va être là en entreprise, notamment. Puis l'objectif, c'est d'amener tout le monde vers le français.

Mme Ghazal : Mais ça, ça, je le comprends, mais je ne le conçois pas, comment ça va pouvoir se passer dans le monde du travail. C'est-à-dire qu'on va donner des...

M. Jolin-Barrette : Bien, parce que le critère, là, dans le fond, là, sur 46, 46.1, c'est à l'embauche. Dans le fond, là, c'est : Est-ce que c'est nécessaire que la personne ait une maîtrise d'une langue autre que le français? On n'empêche pas l'employeur d'avoir des employés bilingues, là, ça, c'est permis, mais il faut qu'il fasse son analyse de la situation linguistique.

Mme Ghazal : Mais peut-être que, dans son analyse, il peut dire : J'ai beaucoup de travailleurs étrangers, ils n'ont pas encore... Ils vont l'apprendre, là, dans un an, là, ils vont l'apprendre, le français, mais ce n'est pas encore le cas. Ça fait que, pendant cette période-là, ça va se passer en anglais.

M. Jolin-Barrette : Bien, pas nécessairement. L'employeur peut très bien avoir, à son service, déjà un employé qui peut faire la passerelle linguistique avec les autres employés. Ce n'est pas parce que vous avez un employé qui ne parle pas français que, tous les autres employés, vous allez exiger un affichage de poste avec la connaissance d'une langue autre que le français, là.

Mme Ghazal : Donc, on va exiger qu'au moins un employé soit capable de faire la passerelle, donc l'interprète. C'est ça que je comprends.

M. Jolin-Barrette : Bien, ça, c'est...

Mme Ghazal : Donc, on exige quelqu'un qui parle aussi l'anglais parce que j'ai un employé, j'ai des employés qui parlent anglais.

M. Jolin-Barrette : Non, c'est l'employeur qui organise son entreprise. Il organise ça de la façon dont il veut. C'est son entreprise, il est souverain dans son entreprise. L'État ne va pas dans son entreprise pour lui dire comment organiser ça. Ses obligations, à l'employeur, sont très claires, là. C'est... La langue de travail, c'est le français. Avant d'exiger la connaissance d'une langue autre que le français, vous avez le critère de 46, 46.1.

Mme Ghazal : Quand on dit : «il avait évalué les besoins», là, je sais qu'on est sur l'amendement, là, mais quand même, parce que, là, ce n'est pas... Parce qu'on parle de réorganisation déraisonnable. Mais, «il avait évalué les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir», les besoins linguistiques en lien avec avec la mission de l'entreprise et non pas en lien avec la situation linguistique à l'intérieur de l'entreprise, dans le sens que... Parce que ça peut être...

Parce que, par exemple, moi, je suis un employeur, puis là je fais l'évaluation, puis là je me dis : Oh! il y a telles, telles, telles personnes qui sont unilingues francophones, je veux dire, ces gens-là existent, ils gagnent leur vie au Québec, donc ils existent. Donc, ils gagnent leur vie, ils travaillent dans une place, à un endroit où cet article-là va s'appliquer. Donc... Et là il regarde puis il dit : Ils sont unilingues anglais... anglophones. Là, j'ai le projet de loi n° 96 qui est adopté, comment je fais pour m'y conformer, en attendant que ces gens-là apprennent le français, là? Puis là il évalue les besoins linguistiques puis il dit : J'ai besoin... Par exemple, j'embauche quelqu'un. Bien, j'ai besoin que cette personne-là qui va travailler avec ces gens-là qui sont tous unilingues, j'en ai besoin. Je sais que ça n'en fait pas partie, mais c'est... Moi, quand je le lis, l'employeur peut dire : Bien, mon besoin linguistique est que la personne que j'embauche parle l'anglais pour qu'elle puisse fonctionner avec les autres qui ont déjà été embauchés avant le projet de loi, admettons.

M. Jolin-Barrette : Oui, mais c'est associé aux tâches. L'exigence linguistique, elle est associée aux tâches. Et l'employeur a l'obligation de franciser le milieu de travail. La langue du travail, c'est le français au Québec. Donc, ils sont dans le processus de francisation.

Mme Ghazal : Oui, mais une tâche, ce n'est pas juste une tâche, j'écris quelque chose ou je communique avec des gens, ce n'est pas juste ça. Ça peut être : Je fais une tempête de cerveaux pour trouver... un brainstorming, là, comme on dit, donc, pour trouver une idée, et... bien, ça, ça prend... il faut que les gens... ça prend... L'outil, là, pour faire une tempête de cerveaux, c'est la langue. Donc, ça va... il faut que les gens, tout le monde comprenne. C'est une tâche qui nécessite, à cause de mes employés qui sont unilingues anglophones... qui ont été embauchés par un programme, là,

quelconque, parce qu'on veut attirer de la main-d'oeuvre qualifiée qui a des connaissances. On va les chercher partout à travers le monde. Ils parlent juste anglais, plus leur langue maternelle, admettons, puis là, le temps qu'ils apprennent le français puis qu'ils soient capables de faire des tempêtes de cerveaux en français, ça va prendre du temps.

Donc, les autres personnes, j'ai besoin d'une autre personne dans cette équipe-là, j'en ai vraiment besoin pour faire le travail. Bien, pour qu'elle puisse fonctionner puis faire la tâche de travailler avec ces gens-là qui sont des gens qui vont arriver avec des idées novatrices, hein, on parle beaucoup d'innovation, bien, il faut que ça se passe en anglais.

C'est très... Je pose des questions concrètes, parce que... Ça, c'est comme la théorie, puis c'est écrit dans la loi, puis je suis d'accord avec ça. Mais comment on fait, vu que la tendance est d'embaucher des gens de l'externe de plus en plus, d'aller les chercher comme main-d'oeuvre ici? Il y a des gens qui vont... par exemple, qui vont travailler dans les CHSLD ou autres, ou infirmières dans un système de santé, mais il y a d'autres, aussi, emplois où on veut faciliter leur entrée, quitte à ne pas regarder trop le français, en disant : Bien, on ne va le regarder à l'entrée parce qu'on veut tellement faire de l'innovation dans nos entreprises, donc, on les amène, on n'est pas regardant, en disant : Bien, Francisation Québec. Mais, en attendant qu'ils l'apprennent, qu'est-ce qu'on fait? Comment l'employeur peut se conformer à 46.1 dans la vraie vie, réelle, en 2022, au Québec, dans nos entreprises actuelles?

M. Jolin-Barrette : Bien, deux éléments. Premièrement, votre tempête de cerveaux, en français, c'est plus... le terme approprié, on me dit que c'est remue-méninges.

Mme Ghazal : Oui, c'est vrai. Oui, c'est comme un anglicisme de dire une tempête de cerveaux. Mais je l'aime, moi. C'est ce qu'on fait ici souvent.

M. Jolin-Barrette : Oui, oui. Je peux vous dire qu'à la fin de la journée notre cerveau est en jello.

Bon, 46 puis 46.1, c'est au niveau... à l'embauche, promotion, mutation. Puis là ça s'inscrit également dans les droits fondamentaux, le droit de travailler en français. Au Québec, vous avez le droit de travailler en français. Bien, dans le fond, ce n'est pas à l'employé, parce qu'il y a un collègue qui ne parle pas la langue officielle, de lui parler une autre langue que la langue officielle, là. Le travailleur québécois a le droit de travailler en français. Puis surtout, après l'adoption du projet de loi n° 96, toutes les entreprises en haut de 25 employés y seront assujetties, à la procédure de francisation, et ça, ça signifie la généralisation de l'utilisation du français dans l'entreprise. Ça veut dire que l'employeur, il est obligé de mettre en place les moyens pour faire en sorte que ça se passe en français. Puis là l'OQLF est là pour accompagner, avec les outils, et tout ça. Puis, si le processus de francisation n'est pas suivi, bien là l'OQLF a les moyens pour dire : Écoutez, là, vous êtes en dehors du processus de francisation, vous allez vous retrouver en infraction.

Mme Ghazal : Mais est-ce que le ministre a une inquiétude comme moi, j'ai, moi, j'ai cette inquiétude-là, que, malgré les bonnes intentions puis ce qu'il est écrit dans la loi, ça, à cause de notre politique d'immigration, puis ce qu'on recherche, puis la façon qu'on fait les choses, là, que ce ne soit pas vraiment respecté sur le plancher des vaches?

M. Jolin-Barrette : Bien, je vous dirais, au contraire, parce que le projet loi n° 96, là, c'est vraiment le signal de dire : Écoutez, là, au Québec, là, ça se passe en français, on intègre les personnes immigrantes en français. Vous voulez venir au Québec? Ça ne se passera pas en anglais, ça va se passer en français.

Puis trop longtemps ça n'a pas été fait. Trop longtemps, ça a été : C'est le Canada. Non, non, non, ce n'est pas le Canada, là, ici, là, ce n'est pas le Canada. Ici, c'est le Québec.

Mme Ghazal : Oui, dans l'imaginaire du ministre, oui, peut-être. Encore une fois, dans la vraie vie, malgré les souhaits puis les rêves du ministre, ce n'est pas encore le cas. C'est le Canada.

M. Jolin-Barrette : Je comprends, factuellement puis juridiquement. Je comprends que la députée de Mercier, Mme la Présidente, me dirait : Pour l'instant, c'est encore le Canada.

Mme Ghazal : C'est ça que j'ai dit.

• (17 h 50) •

M. Jolin-Barrette : O.K. Pour l'instant. Donc, dans les champs de compétence du Québec, on est souverains. O.K.? Puis moi, je défends les champs de compétence du Québec.

Alors, la langue française, c'est la langue du travail. Et le message est très, très clair, là. Nous, depuis qu'on est là, on le dit : Au Québec, ça se passe en français. Puis on n'est pas tributaires des gens qui choisissent de venir au Québec. Nous, on le dit dès le départ, c'est en français que ça se passe. Et l'entreprise, elle, se doit... Puis là on donne des outils également à l'OQLF, dans le cadre du projet de loi n° 96, justement, pour agir. Il y a déjà de l'accompagnement, mais là on donne à l'OQLF le mandat de veiller au respect de la loi, sans attendre nécessairement le dépôt d'une plainte également.

Alors, l'OQLF est là pour accompagner les employeurs, mais il faut faire en sorte, vraiment, d'envoyer un signal clair, puis c'est ce qu'on fait. Il y a le comité de francisation, il y a la procédure de francisation, puis l'enjeu, c'est qu'on a laissé ça se dégrader.

Votre illustration, là, que vous dites, là, c'est symptomatique du résultat, notamment sur l'île de Montréal, où il y a plus de 60 % des entreprises qui exigeaient la connaissance d'une autre langue que le français. Ça fait que c'est pour ça qu'on agit spécifiquement là-dessus. Puis là on dit : Écoutez, en vertu de 46, 46.1, voici les critères qui font

en sorte que l'employeur, avant d'exiger une autre langue que le français, vous avez votre critère de nécessité, puis d'éviter... de prendre les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence.

Mme Ghazal : Mais j'essaie de retrouver, parce qu'on... vous parlez beaucoup... le ministre parle beaucoup du fédéral, mais il y a aussi des critères, là, pour attirer des immigrants... pas des immigrants, là, mais des travailleurs étrangers très qualifiés avec des... s'ils ont un emploi de plus de... j'essaie de le retrouver, là, s'ils ont un emploi de plus de 100 000 \$, bien là on est moins regardants sur le côté de la langue, sur le français. Et ça, c'est le Québec, c'est une décision du Québec spécifiquement pour les travailleurs... parce qu'on veut attirer des gens avec des hauts salaires. C'est le souhait du premier ministre, il l'a exprimé à plusieurs reprises. Et, dans certains types d'emplois, bien, on va moins regarder le français. Donc, ça, ce n'est pas le fédéral.

J'essaie de le retrouver, là. Je sais que je vais le trouver. Peut-être qu'il y a eu un changement ou une mise à jour de cette volonté-là. Je vais le retrouver, là. Je me rappelle que j'avais même commenté ça. Puis, d'ailleurs, vu que... Là, je vais le retrouver, là. C'est difficile, comme ça, en même temps que je suis en train de parler.

En même temps, j'avais demandé, la semaine passée, si c'était possible d'avoir une mise à jour sur la directive qui a été donnée aux... sur les interprètes du ministère de la Santé et Services sociaux du mois de juin 2021. Est-ce que... Qu'est-ce qu'il se passe avec ça, oui?

M. Jolin-Barrette : On me dit que ça va venir plus tard. On n'a pas l'information.

Mme Ghazal : O.K. Il ne faut pas que j'oublie, hein?

M. Jolin-Barrette : Oui, mais c'est parce que ça, ça relève de Santé, ça ne relève pas de nous.

Mme Ghazal : O.K. Mais c'est... Mais ça... je veux dire, là on est dans le travail, là, la langue du travail, mais, quand on regardait l'exemplarité de l'État, c'était très, très important d'avoir cette information-là, même si c'est Santé.

Donc, est-ce que ce que le ministre... Attendez. Oui, je l'ai. Donc, je l'ai ici : «Le premier ministre prêt à élargir le programme de...» Non, ce n'est pas celui-là. Excusez-moi. Je vais le retrouver. Je ne sais pas si mes collègues veulent intervenir en attendant que je le trouve. Parce que moi, j'ai vraiment une inquiétude entre ce qui est écrit, avec lequel je suis d'accord, je suis d'accord qu'il ne faut pas qu'il y ait une réorganisation déraisonnable aussi, je suis d'accord avec l'amendement, mais, dans la vraie vie, il y a... ça rentre, cette volonté-là du gouvernement que ça se passe en français, en contradiction avec d'autres choix qui sont faits sur le type de travailleurs étrangers qu'on veut avoir, temporaires. Mais ces gens-là travaillaient dans des entreprises québécoises où il y a des gens, des Québécois qui auront aussi le droit de travailler en français.

La Présidente (Mme Thériault) : Mme la députée de Mercier, si vous voulez, par contre, le temps que vous trouvez vos choses, on peut quand même mettre aux voix.

Mme Ghazal : Continuer.

La Présidente (Mme Thériault) : Je suggère, on pourrait voter l'amendement. Puis on peut revenir sur 36, là, parce qu'on n'a pas commencé la discussion sur 36.

Mme Ghazal : Oui. Parfait.

La Présidente (Mme Thériault) : On est encore à l'amendement du ministre.

Mme Ghazal : Je suis d'accord.

La Présidente (Mme Thériault) : Donc, puisque vous sembliez être en accord, vous avez quelque chose que vous voulez vérifier...

M. Jolin-Barrette : ...on était rendu à la fin.

La Présidente (Mme Thériault) : Est-ce qu'on avait terminé 36?

Une voix : ...

La Présidente (Mme Thériault) : Non. On a fait des amendements. Je m'excuse, mais le temps qu'on a fait, c'était sur l'amendement qui a été déposé par la députée de Marguerite-Bourgeoys.

M. Jolin-Barrette : Je pensais qu'on avait fini, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Thériault) : Donc, dans 36, il n'y a pas eu de discussion. Elle est passée directement à l'amendement. Et la députée de Mercier a fait pareil, elles sont passées directement aux amendements.

M. Jolin-Barrette : Mes excuses, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Thériault) : Et vous aussi, M. le ministre, presque.

M. Jolin-Barrette : Je pensais qu'on avançait.

La Présidente (Mme Thériault) : Donc, moi, c'est juste dans le but de faciliter les choses. Là, on pourrait passer au vote l'amendement, puis après ça, bien, vous pourrez continuer la discussion sur le 36. Donc, à ce moment-là, vous pourrez chercher l'information que vous avez besoin, Mme la députée de Mercier. Ça vous va? Donc, est-ce qu'on...

Une voix : ...

La Présidente (Mme Thériault) : L'amendement du ministre. Est-ce que l'amendement du ministre est adopté?

M. Jolin-Barrette : Adopté.

La Présidente (Mme Thériault) : Adopté. Parfait. Donc, nous revenons maintenant sur l'article 36.

Une voix : ...

La Présidente (Mme Thériault) : Je vais juste attendre que votre micro s'ouvre, Mme la députée de Marguerite-Bourgeoys. Je vais demander de répéter.

Mme David : Bien, écoutez, je pense qu'on a beaucoup discuté de l'article. Alors, je n'ai, pour l'instant, rien à ajouter.

La Présidente (Mme Thériault) : Vous l'avez fait avec l'amendement. Parfait. M. le député de D'Arcy-McGee.

M. Birnbaum : Question de précision, surtout à l'aube de l'amendement : Y a-t-il un élément temporel? Est-ce que tout ça se déclenche lors d'une embauchement d'un employé ou y a-t-il une exigence de rétroaction? Disons que telle compagnie embauche quelqu'un avec une exigence d'une capacité dans une deuxième langue. Je comprends, pour cette position-là, il y aurait ces trois conditions à combler avant que ça soit validé, cette exigence. Mais là je regarde l'amendement, qui suggère que tout ça ne devrait pas imposer une réorganisation déraisonnable, qui parle de l'ensemble de l'affaire. Y a-t-il, dans 36, une notion de rétroaction, c'est-à-dire de réévaluer l'ensemble des postes déjà embauchés ou de regarder, en quelque part, le caractère, la qualité de l'entreprise par le prisme d'un seul poste qui viendrait de s'ouvrir ou... Comment ça se situe dans l'ensemble de l'organisation d'un département de ressources humaines quelconque?

M. Jolin-Barrette : Dans le fond, l'article rentre en vigueur à la date de sa sanction, et il n'y a pas de rétroactivité de l'article. Donc, ça sera pour un nouvel affichage de poste, un nouvel emploi, une nouvelle mutation ou une nouvelle promotion. Donc, dans le fond, à la date de la sanction, là, il n'y a rien qui change, c'est la situation actuelle. Si vous ouvrez un poste après la date de la sanction, là, 46, 46.1 s'appliquent. Si vous affichez un poste pour une promotion, ça s'applique, ou une mutation, ça s'applique, mais pas par rapport à ce qui avait été exigé avant. C'est comme... Ça démarre à la date de la sanction.

M. Birnbaum : O.K. Merci. Maintenant, compte tenu qu'on est en discussion de l'article tel qu'amendé, en quelque part, l'amendement fait allusion, Mme la Présidente, à l'ensemble de l'organisation. Une autre fois, je me permets de parler d'une situation où il y a un poste qui vient d'ouvrir, qui est assujéti à 36. En quoi il y a une assurance quelconque pour l'employeur, le fait qu'il n'a pas besoin de chambarder l'opération au complet, si on parle d'un seul poste? Est-ce qu'on peut imaginer une situation où cet amendement aurait un effet de mitiger, un petit peu, les exigences de 46.1? Qui est, en quelque part, le but de cette assurance-là, de dire : Il y a des limites, évidemment, et il faut que ça soit respecté, ces trois alinéas, mais ça peut être respecté sans chambarder tout ce que vous faites, là. Comment ça peut avoir un impact réel en termes de, bon, assurance pour un tel employeur? C'est ça que j'essaie de comprendre.
• (18 heures) •

M. Jolin-Barrette : Bien, dans le fond, à la date de la sanction, vous ouvrez un poste. L'employeur regarde... Supposons, il veut afficher un poste avec la nécessité. Lui, il dit : Je veux exiger une autre langue que le français. Il va passer à travers ces critères : Est-ce que c'est nécessaire? Est-ce qu'il a pris les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence? Critères 1, 2, 3. L'amendement vient dire : Bien, écoutez, quand vous allez essayer de restreindre, supposons, le nombre de postes qui exigent cette connaissance d'une langue autre que le français, bien, vous aurez, comme j'ai répondu à la députée de Mercier... vous allez pouvoir réorganiser les services. Puis il y a peut-être des employés qui vont bouger, mais il ne faut pas que ça soit une réorganisation qui soit déraisonnable pour l'entreprise, qui ne soit pas raisonnable.

M. Birnbaum : Si je peux, Mmes les Présidentes ou Mme la Présidente?

La Présidente (Mme Guillemette) : Allez-y, M. le député.

M. Birnbaum : Oui, merci. Le Conseil québécois du commerce et de... de détail a énoncé ses préoccupations en ce qui a trait à 46.1. Bon, c'est trop tôt pour savoir comment il... s'il se sentirait soulagé, en quelque part, par l'amendement, mais je me permets de noter leurs... quelques-unes de leurs préoccupations et... «Le CQCD — je cite leur mémoire — estime que le projet de loi va trop loin dans ses nouvelles exigences. Il considère que cette nouvelle disposition aurait comme effet d'imposer un trop lourd fardeau pour les détaillants, tant au niveau administratif que financier.» Bon, je conviens, on a discuté de ces éléments un petit peu, mais il continue, en quelque part, en tendant la main, en cherchant de l'aide. Il note : «Toutefois, nous souhaitons faire valoir l'importance et recommander au gouvernement de réévaluer son approche [à manière...] de manière à privilégier une solution qui soit plus simple et raisonnable. Il fournit aux entreprises un encadrement facilitateur qui fixe les objectifs et non la manière dont les entreprises doivent s'y prendre pour les atteindre.» Et il recommande, en plus : «Prendre en compte la réalité du marché et le fait que nos entreprises doivent demeurer concurrentielles sur le marché du travail.» Donc, il y a une reconnaissance, en quelque part, du besoin d'agir, mais ils demandent d'être accompagnés en quelque part.

Est-ce que le ministre prévoit, en reconnaissant qu'il y a des changements de proposés ici qui ont un impact, qui risquent d'avoir un impact, Mme la Présidente, pratique et réel? Est-ce qu'on imagine, bon, par règlement, ou par politique, ou par la désignation de quelques ressources, accompagner les entreprises afin qu'elles soient... elles se perfectionnent dans l'implantation de ces exigences-là, qu'elles réconcilient ça avec leur façon actuelle de faire? Y a-t-il... Est-ce que le ministre prévoit, comme je dis, un genre de, bon, régime, c'est un grand mot, mais... quelque accompagnement, que ce soit concret, aux entreprises afin qu'elles respectent, bon, l'article, tel que proposé, une fois que ça soit adopté, si c'est le cas?

M. Jolin-Barrette : Bien, les entreprises vont demeurer compétitives. Il n'y a pas d'enjeu là-dessus, là. Puis, comme je l'ai dit à plusieurs reprises, il n'y a pas de dogmatisme associé à ça, là. Ce n'est pas interdit d'exiger une autre langue que le français, là. On vient baliser l'exigence d'une autre langue que le français parce que, notamment, à Montréal, actuellement, on constate avec les données statistiques qu'il y a un enjeu. Ce n'est pas vrai que ça nécessite, dans 63 % des cas, une exigence autre que la langue officielle pour être embauché. Alors, il y aura les critères, l'analyse est faite par l'employeur, puis là on vient dire clairement qu'il faut que ça soit nécessaire mais, deuxièmement, que vous prenez les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence basée sur les trois critères. Ce n'est pas plus compliqué que ça, là. Ça n'enlèvera aucune compétitivité aux entreprises.

Et même, le fait d'avoir un environnement de langue française, au contraire, c'est un atout, c'est un avantage dans le monde dans lequel nous vivons, et je pense que ça fait partie du particularisme du Québec. Et, justement, le Conseil du patronat le disait : Le fait d'avoir la langue française, c'est un atout indéniable dans le marché international. On peut aller à des endroits que les Américains ne vont pas, que le Canada anglais ne va pas. Alors, il faut miser, notamment, sur nos forces aussi. Et il n'y a rien qui nous empêche d'exporter à l'étranger en espagnol, en mandarin, en anglais, en portugais, tout est disponible. Mais ce n'est pas vrai, parce que c'est plus facile d'exiger une autre langue que le français, qu'on doit le faire en se fermant les yeux. Tout le monde a une responsabilité par rapport à la langue française, le patronat également.

M. Birnbaum : Si je peux, je crois que le CQCD est totalement d'accord que le français ne soit pas vu comme un fardeau, voyons donc, mais comme un atout et comme un aspect concurrentiel positif à faire connaître et rayonner sur... entendu. Ma question était de... au nom du conseil, qui suggérait, contrairement au ministre, que, non, ce n'est pas si facile que ça, que ça risque d'être compliqué, le conseil demande, il me semble que les chambres de commerce l'ont demandé, d'autres ont demandé s'ils risquent d'être accompagnés en implantant, dans leur devoir éventuel, de respecter les exigences telles que proposées par le ministre. Alors, ma question est simple : Est-ce qu'on prévoit un mécanisme quelconque pour épauler les entreprises dans l'implantation d'un éventuel article 46.1?

M. Jolin-Barrette : En fait, en fait, je peux rassurer le député de D'Arcy-McGee, rassurer également les gens qui nous écoutent. Ce n'est pas difficile, là, on vient clarifier les choses, on vient rassurer les choses. Au contraire, là, c'est une ligne directrice qui est donnée, c'est des critères à respecter, puis les critères sont très, très clairs. Puis les entreprises vont tirer avantage du fait qu'il y a un plus grand nombre de personnes à leur emploi qui sont en mesure d'utiliser le français dans l'exercice de leurs fonctions, que c'est la langue du travail. Donc, on vient vraiment franciser l'ensemble du marché du travail québécois.

La Présidente (Mme Guillemette) : Ça va, M. le député? Merci. Donc, nous sommes prêts à voter. Oui, Mme la députée de Mercier.

Mme Ghazal : Merci, Mme la Présidente. J'ai finalement retrouvé l'information que je cherchais. En fait, c'est un projet pilote qui va durer pendant... qui va durer cinq ans et qui... Donc, je vais juste le lire, là. Québec... puis ça, c'est un article qui date du 16 décembre 2020, là, puis j'ai retrouvé le règlement. «Québec a lancé un projet pilote d'immigration économique avec un volet réservé aux non-francophones travaillant dans l'intelligence artificielle, avec un salaire à six chiffres», et donc, ça, c'est en 2020, et c'est cinq ans. Mais en tout cas, le temps que... C'était en décembre, donc jusqu'en 2026, et il va y avoir quelques centaines de personnes qui vont travailler dans l'intelligence artificielle et à qui on ne demande pas du tout une connaissance du français. Ça a été initié, d'ailleurs, par le ministre

lorsqu'il était ministre de l'Immigration, continué par sa collègue ministre de l'Immigration actuelle. Et je voulais savoir comment est-ce que, oui, comment est-ce que ça, ça peut... En fait, moi, je vois que ça peut entrer en contradiction, ce genre de projet pilote, qui, probablement, si ça marche avec les entreprises en intelligence artificielle... aiment ça, en fait, vont le continuer, puis ça entre en contradiction avec l'article, là, qu'on est en train de voter dans le projet de loi n° 96.

M. Jolin-Barrette : Oui. Alors, bien, écoutez, je le constate, c'est un programme pilote pour attirer des talents, notamment, puis il faut voir combien de personnes ont soumis leur candidature. Mais ça ne change rien sur la langue de travail, là. Donc, dans le fond, là, à jour 1 que les gens viennent ici, ça se passe en français, puis ils doivent avoir une maîtrise suffisante de la langue française pour ne pas amener une anglicisation des milieux de travail. Les droits fondamentaux des Québécois et des Québécoises demeurent ainsi, et c'est à ces personnes-là qui choisissent le Québec d'embarquer dans la roue, comme on dit, et de se franciser. Et les cours, d'ailleurs, par rapport à ces personnes-là, sont offerts gratuitement. C'est moi, d'ailleurs, qui ai étendu les cours de francisation aux personnes en situation temporaire, puis ils vont travailler dans une entreprise, puis l'entreprise est obligée d'amener la généralisation du français dans l'entreprise.

Mme Ghazal : Et ça, c'est l'employeur qui paye pour ces cours de français.

M. Jolin-Barrette : Bien, c'est l'employeur qui peut le faire, peut payer pour des cours de français directement en entreprise.

Mme Ghazal : Ah! c'est parce vous dites que c'est gratuit.

M. Jolin-Barrette : Bien, c'est gratuit...

Mme Ghazal : Mais à l'extérieur.

M. Jolin-Barrette : Bien, c'est offert...

Mme Ghazal : ...

M. Jolin-Barrette : Oui. Bien, en fait, actuellement par le ministère de l'Immigration, malgré que le ministère du Travail donne des subventions, notamment pour la francisation en entreprise, mais, avec Francisation Québec, on va aller directement en entreprise également.

Mme Ghazal : Puis, est-ce que c'est possible? Bien, je ne sais pas si c'est le ministre qui peut me répondre, là, ce qui est sécurisé, c'est qu'au total 274 places sont réservées à des candidats qui n'ont aucune obligation de connaître la langue française. Donc, est-ce que ces gens là, depuis le temps, ça a été comblé? C'est vraiment 260... C'est ce qui a été ouvert. Est-ce que, maintenant, c'est comblé?

M. Jolin-Barrette : En fait, je doute que ça ait été comblé. Faudrait que je voie les chiffres, là. Je vous dis ça comme ça, là, mais, avec la pandémie, il n'y a pas beaucoup de gens qui sont venus au Québec. Alors, il faudrait demander désormais au ministre de l'Immigration.

• (18 h 10) •

Mme Ghazal : Mais, j'imagine, parce que je parle aussi au gouvernement, là, de la CAQ, c'est le même gouvernement. Donc, à cause de la pandémie, ça a été retardé, donc, jusqu'en 2000... tu sais, c'est jusqu'en 2026, peut-être qu'on va le prolonger, justement, à cause de la pandémie, ce programme-là, on va finir par le combler. Ça va être peut-être une réussite. Les employeurs vont aimer ça. On va l'étendre, on va augmenter parce qu'on est en pénurie de main-d'oeuvre. Donc, c'est un risque réel, mais, maintenant, comment ça va se passer à l'extérieur des entreprises? Et ça, on l'exige pour les employés qui gagnent, à Montréal, 100 000 \$... les candidats qui gagnent 100 000 \$ et plus. Et, s'ils viennent travailler dans des entreprises d'intelligence artificielle ou de technologies de l'information, 75 000 \$ et plus, on ne leur dit pas : pas besoin de savoir... vous n'avez aucune note là, aucun critère par rapport à votre connaissance du français, ce qu'on ne fait pas pour le même projet pilote pour des préposés aux bénéficiaires. Eux autres, il faut qu'ils aient une connaissance du français. Donc, à cause du salaire, on fait une exemption à la langue.

Maintenant, moi, ce qui m'inquiète, c'est que, quand ces gens-là arrivent dans ces entreprises-là, on sait comment ça se passe, les autres employés autour, l'employeur pourrait dire : Bien là, d'un côté, le gouvernement m'incite à embaucher des gens qui ne parlent pas français à cause de leurs compétences, de leur expertise et, de l'autre côté, on me dit qu'il faut que j'évalue mes besoins linguistiques, il faut que je m'assure de restreindre le plus possible le nombre de postes qui se rattachent à des tâches dont l'accomplissement nécessite une autre langue. Et là ça fait qu'il y a comme une contradiction, là, pour l'employeur. D'un côté, on lui permet d'embaucher des gens qui ne parlent pas le français, de les favoriser, ils viennent de l'étranger. Et, de l'autre, est-ce qu'il pourrait dire, par exemple : Bien, moi, le fait que j'aie ces travailleurs là, puis là ces exigences-là font en sorte que les changements que je dois faire vont être déraisonnables, donc je peux être exempté de respecter 46.1? C'est possible. Moi, c'est une inquiétude que j'ai.

M. Jolin-Barrette : Non, ce n'est pas possible d'être exempté de respecter 46, 46.1, ça s'applique à tout le monde. Par ailleurs, le programme auquel vous faites référence, ça ne veut pas dire que les candidats ne seront pas

francophones non plus, là. Dans le fond, ce que vous faites référence, c'est qu'il n'y a pas d'exigence éliminatoire à un niveau 7 de Français. Ça, je le conçois. C'est pour un nombre illimité de candidats, mais je vais quand même porter vos propos au ministre l'Immigration et le sensibiliser à ça, mais je comprends que le programme a été édicté par la ministre des Relations internationales à l'époque où elle était ministre de l'Immigration. Alors...

Mme Ghazal : Oui, c'est vrai, j'avais dit la ministre actuelle, mais c'était... O.K.

M. Jolin-Barrette : Mais j'en prends note. Mais non, ça ne change pas 46, 46.1. Le milieu de travail doit être francophone. Puis il y en a, des gens, là, qui ne parlent pas français, qui travaillent au Québec, puis c'est normal, mais on les amène à se franciser.

Mme Ghazal : Mais, quand tu es un travailleur étranger puis tu n'es pas sûr que tu vas rester, puis que tu viens parce qu'il y a un programme spécial, c'est quoi, l'incitatif de parler français et de l'apprendre, même si c'est gratuit?

M. Jolin-Barrette : C'est quoi, l'incitatif?

Mme Ghazal : Oui, pour ces gens-là, qui sont... C'est des gens temporaires, là, ils ne viennent pas nécessairement pour immigrer. Ils viennent travailler.

M. Jolin-Barrette : Bien non, mais, lorsque vous venez comme immigrant en situation temporaire, là, vous avez un intérêt, notamment, à apprendre le français, parce que, si vous voulez devenir permanent, notamment par le PEQ, il y a des exigences de connaissance du français.

Mme Ghazal : Mais si vous ne voulez pas? Si vous ne voulez pas?

M. Jolin-Barrette : Bien, pourquoi vous ne voudriez pas? C'est tellement magnifique, le Québec.

Mme Ghazal : Parce que, oui, moi, ça, je suis d'accord. Moi, je ne les comprends pas, là. Mais eux, ce qu'ils disent, ces gens-là qui ne veulent pas rester...

M. Jolin-Barrette : Mais qui ça?

Mme Ghazal : Parce qu'il fait très froid, il y en a qui ne sont pas capables de supporter ça. Puis ils disent : On veut venir acquérir une expérience, on aime ça, il y a un programme, tiens, je vais y aller, je vais tenter ma chance. Mais, après ça, ils décident de quitter. Quel incitatif à apprendre le français les soirs et les fins de semaine si, par exemple, leur employeur ne l'offre pas, même si c'est gratuit, au lieu de profiter de notre belle vie et des sports d'hiver, pour peut-être essayer d'aimer le bel hiver au Québec?

M. Jolin-Barrette : Oui, mais là il ne neige pas 12 mois par année, là, à Montréal, là. Non, mais ce que je veux dire, c'est qu'un coup que vous avez passé un hiver, là, vous y prenez goût, là. Puis ça, c'est notre défi collectif, de faire en sorte que chaque personne qui vient ici en situation temporaire, de lui dire : Écoute, voici les opportunités dans toutes les régions du Québec, puis ça, c'est un défi sur lequel le gouvernement travaille beaucoup, la régionalisation de l'immigration, puis il y a des opportunités incroyables. Alors, c'est pour ça qu'on développe les programmes, pour faire en sorte de franciser dès l'arrivée, même avant, de déployer les ressources, également les temporaires. Parce que, vous le savez, notre bassin d'immigration, en fait, quasiment la totalité provient des personnes en situation temporaire. Ça signifie que, tout de même, les gens qui viennent en situation temporaire, ils veulent rester, si... Notre immigration permanente, la majorité, près de 90 %, proviennent de ce bassin-là, des personnes en situation temporaire.

Mme Ghazal : Oui, de plus en plus, c'est cette tendance-là d'amener des gens de façon temporaire.

M. Jolin-Barrette : Mais, depuis cinq ans, le PEQ...

Mme Ghazal : Mais est-ce que... Je veux dire, ça, c'est un règlement. C'est ce que moi, j'ai vu, puis que je me rappelais. Puis ça m'a pris du temps à le trouver, mais c'est la volonté du gouvernement de la CAQ d'attirer des gens et de ne pas leur exiger le français pour nos entreprises, pour des emplois en innovation, en technologies, en intelligence artificielle, en technologies de l'information, en intelligence artificielle. Dans tous ces secteurs-là, c'est une volonté du gouvernement. Est-ce que le ministre est d'accord avec cette volonté du gouvernement d'attirer des gens avec des bons salaires pour travailler chez nous sans connaître aucun mot du français? Puis que l'effort soit fait au Québec, peut-être, si jamais peut-être ils ont envie de travailler puis que, dans un milieu de travail, en attendant, ça se passe en anglais, est-ce qu'il est d'accord avec cette volonté-là? Ou voit-il, comme moi, je le vois, une contradiction entre ce que le ministre responsable de la langue française dit et la volonté du gouvernement de créer ce genre de programme là?

M. Jolin-Barrette : Bien, en fait, là, ce qui est bien important, c'est que le milieu de travail demeure et sera francophone. Alors, je suis en désaccord avec la députée de Mercier lorsqu'elle dit : Bien, ça va se passer en anglais.

Non, non, non. On est en train de travailler d'une façon paramétrique sur l'ensemble du marché du travail. C'est pour ça qu'on descend notamment de 50 à 25 les entreprises qui sont couvertes par le processus de francisation. Donc, c'est très, très clair qu'on généralise l'utilisation du français à la grandeur du Québec, mais, bref, on est un peu loin de l'amendement, là.

Mme Ghazal : Mais, entre le souhait... Non, non, on est dedans, on est dans qu'est-ce que les employeurs, l'employeur doit faire pour s'assurer de ne pas avoir des gens... pour pas que ça se passe en anglais, puis avoir le moins de gens possible qui vont avoir besoin de parler l'anglais. C'est ça, c'est ça que dit l'amendement. Mais, en même temps, dans certains types d'entreprises, notamment l'intelligence artificielle, des technologies de l'information, des entreprises innovantes, de l'innovation, je prends vraiment les terminologies utilisées beaucoup par le gouvernement, puis, certains ministres, ça entre en contradiction avec la volonté du ministre que, dans les milieux du travail, même ces milieux-là, pas juste là où travaillent les bénéficiaires... les préposés aux bénéficiaires, ou dans le milieu de la santé, ou dans les CHSLD, là, dans ces entreprises-là aussi, parce que c'est là où le bât blesse surtout, que ça se passe en français pour tout le monde. C'est là le défi.

M. Jolin-Barrette : Je suis d'accord avec vous, puis c'est pour ça qu'on agit puis on modifie la Charte de la langue française, pour rendre les milieux de travail encore plus... où on va étendre la généralisation de l'utilisation de la langue française. Mais ça arrive des fois qu'il y a des gens qui travaillent au Québec qui n'ont pas la maîtrise de la langue française, puis il faut les aider, il faut les outiller.

Mme Ghazal : Il y en a beaucoup.

M. Jolin-Barrette : Il faut les amener à migrer vers le français. Puis la personne qui est en situation temporaire qui ne parle pas français dès le départ, on lui dit : Bienvenue au Québec. Ça se passe en français. On vous accompagne vers la francisation.

Mme Ghazal : Puis là il arrive dans l'entreprise, puis ça se passe en anglais.

M. Jolin-Barrette : Bien, il ne faut pas que ça se passe en anglais. C'est pour ça qu'on agit.

Mme Ghazal : Puis ça va être l'OQLF, supposons que l'employeur, il trouve ça très, très difficile, ça va être dans l'accompagnement de l'OQLF pour s'assurer que ça, ça soit respecté? S'il dit : Bien, moi, c'est difficile, je ne suis pas capable, moi, je veux avoir une expertise. On a une pénurie de la main-d'oeuvre. Je n'arrive pas à la trouver au Québec. Je vais aller chercher ailleurs. Regardez, il y a un programme du gouvernement, un projet pilote extraordinaire. Donc, je m'inscris là-dedans pour avoir ce genre d'employé là.

M. Jolin-Barrette : Mais ça ne veut pas dire que le candidat sélectionné n'est pas francophone, là.

Mme Ghazal : Oui, mais entre les souhaits du ministre et la réalité... C'est-à-dire que le ministre se dit : J'espère puis je me croise les doigts qu'il va être francophone puis que ça va se passer en français. Mais les souhaits du ministre, c'est intéressant de les entendre, mais ce n'est pas ça qui va faire que, dans la réalité, les choses vont ressembler à ce qu'il souhaite.

M. Jolin-Barrette : Bien non, mais...

Mme Ghazal : Il faut mettre les conditions en place. Puis là c'est un projet pilote. C'est un règlement qui va durer en 2026 et c'est le souhait. Donc, probablement que ça va s'élargir puis il va y avoir de plus en plus, avec la pénurie de la main-d'oeuvre, de plus en plus ce genre de programmes là qui ne seront plus des projets pilotes, mais ça va être des vrais programmes où on ne va plus exiger le français. Donc, les gens vont venir...

M. Jolin-Barrette : Je ne penserais pas, non. Je ne penserais pas que ça va arriver, ça.

Mme Ghazal : Ça fait que ça, c'est comme une... Donc, je comprends qu'il y a un engagement du ministre pour que ce genre de programme là, instauré par son gouvernement, peu importe le ministre ou la ministre, c'est la seule et unique fois que ça va arriver. C'est ce que je comprends.

M. Jolin-Barrette : Ah! Bien, ça, je ne peux pas vous dire.

Mme Ghazal : C'est une exception.

M. Jolin-Barrette : Je ne peux pas vous dire. Mais il y a une chose qui est sûre, nous, notre volonté d'avoir de l'immigration francophone, elle est très forte. Mais, d'un autre côté, moi, je ne suis pas prêt à disqualifier des candidats qui sont, supposons, francotropes. Exemple, là, dans ce programme-là, là, vous avez quelqu'un, là, qui est hispanique, là, qui travaille en technologies de l'information puis que ça lui tente de venir au Québec, puis il est hispanique, mais il ne parle pas français. On va-tu le disqualifier parce qu'il ne parle pas français, alors qu'il y a une

proximité, notamment linguistique, avec la langue française? Ou est-ce que... plus facilement que certains individus provenant de certains autres endroits à travers le monde va avoir une facilité. Bien là...

• (18 h 20) •

Mme Ghazal : Moi, je ne veux pas le disqualifier, surtout pas moi.

M. Jolin-Barrette : Bien, c'est ça. C'est ça.

Mme Ghazal : Moi, je ne veux pas le disqualifier. Moi, je ne suis pas en train de parler de moi et de mes souhaits, mais d'un programme qui existe et de la volonté du ministre que ça se passe en français dans les milieux de travail, mais est-ce que le ministre est d'accord avec ce programme-là?

M. Jolin-Barrette : Bien oui, c'est pour attirer des gens, pour combler des postes qui sont disponibles. Mais ce que je vous dis, c'est que ça ne veut pas dire que les gens qui sont sélectionnés dans le cadre de ce programme-là ne parlent pas français.

Mme Ghazal : Je comprends, mais est-ce qu'il est d'accord avec le principe? Après ça, oui, peut être que les 274 postes, là, qu'on a ouverts, quand ils vont être comblés, 100 % d'entre eux vont être des francophones, peut-être, si, comme, on est chanceux. Puis là ça va arriver, peut-être. Mais est-ce qu'il est d'accord avec le principe de dire : Quand vous gagnez plus de tant par année, bien, on ne vous donne pas les mêmes exigences que les autres types d'emploi? Est-ce qu'il est d'accord avec ce principe-là par rapport au français? Est-ce qu'il est d'accord avec le principe? Après ça, la réalité, peut-être que, comme on dit, il va être chanceux.

M. Jolin-Barrette : Ça, c'est des programmes pilotes, hein? Donc, ce n'est pas l'utilisation... ce n'est pas la politique d'immigration du gouvernement du Québec, là. Alors, moi, je suis d'accord avec le principe de 46.1, là, de l'article. C'est ça.

Mme Ghazal : Oui, c'est sûr. J'espère que vous êtes d'accord... que le ministre est d'accord avec ça. C'est pour ça que moi, je voudrais qu'on exige que, dans les milieux du travail, il y ait de la francisation, dans le milieu du travail, de façon obligatoire. Et, si l'employeur ne le fait pas, bien là, il va... C'est-à-dire que... la proposition.

M. Jolin-Barrette : Mais là je fais juste vous arrêter.

Mme Ghazal : Oui.

M. Jolin-Barrette : C'est parce que là on est à l'embauche. Là, francisation, on va le voir à la section sur Francisation Québec.

Mme Ghazal : O.K., mais juste pour entendre... Parce que, là, je me suis habituée que, quand je propose des choses, c'est accepté par le ministre.

M. Jolin-Barrette : Je me suis habitué!

Mme Ghazal : D'ailleurs, je l'ai dit à mes collègues, et le député de Jean-Lesage m'a dit : Est-ce que tu peux lui demander... est-ce que vous pouvez lui demander aussi qu'il accepte d'arrêter le serment à la reine, de mettre fin au serment à la reine? Peut-être que moi, j'aurai plus de chance que lui. Donc, je lui en fais la demande. Je prends une chance.

M. Jolin-Barrette : Bien, écoutez, dans ma proposition de réforme... bien, pas dans ma... Dans la proposition de réforme parlementaire du gouvernement, c'est déjà prévu. Alors, si vous souscrivez à la réforme parlementaire...

Mme Ghazal : Au complet.

M. Jolin-Barrette : Bien, au complet...

Mme Ghazal : On peut la prendre par morceaux.

M. Jolin-Barrette : Bien non, mais on ne fait pas les choses à moitié, là. Il faut que ça soit une réforme complète.

Mme Ghazal : O.K. Je vais revenir sur ce sujet-là, ou mon collègue aussi va revenir. Donc, juste pour savoir, est-ce que le ministre...

M. Jolin-Barrette : Mais, vous savez, juste... Vous pouvez passer le message au député de Jean-Lesage. Un de mes rêves parlementaires les plus fous, là, ça serait que le député de Jean-Lesage fasse une motion du mercredi des oppositions là-dessus, là, sur la monarchie, puis sur la constitutionnalité, puis le Canada, 1867, tout ça, là. Je trouve qu'on aurait beaucoup de plaisir. Donc, vous pouvez passer le message.

Mme Ghazal : Donnez-nous vos commandes, puis nous aussi, on va faire la même chose. Ah! peut-être... O.K., il y a négociation possible...

M. Jolin-Barrette : Nous, on est toujours ouverts aux bonnes idées.

Mme Ghazal : O.K. J'entends. Je passerai le message.

Est-ce que le ministre est d'accord avec le fait, pour que 46.1 soit possible et applicable, et tout ça, surtout avec ce genre de travailleurs là qui ne parlent pas français, est-ce qu'il serait d'accord pour bonifier la formation de la main-d'oeuvre qui existe actuellement pour exiger qu'elle soit destinée, une partie, là, de la bonifier, puis cette bonification-là de la Loi sur la formation de la main-d'oeuvre comprenne aussi la francisation en entreprise? C'est-à-dire que, dans les entreprises maintenant, il y a la Loi sur la formation de la main-d'oeuvre qui fait que... là, j'ai oublié les montants, là... 1 % de la masse salariale en haut de tant, je pense que c'est 2 millions de masse salariale, de mémoire, soit consacré à la formation de la main-d'oeuvre.

Moi, ce que je demande, c'est d'ajouter un pourcentage de plus de 0,5 % pour que... ça existe déjà, mais que ça soit uniquement destiné à la francisation de la main-d'oeuvre. Puis, si l'employeur ne le fait pas, un peu comme sur la Loi sur la formation de la main-d'oeuvre, bien, que l'argent qui a été donné en francisation à l'intérieur de l'entreprise, bien, qu'il soit remis au gouvernement. Est-ce qu'il est d'accord avec cette proposition-là? Puis je pourrais l'amener au bon article plus tard, s'il me dit qu'il est d'accord.

M. Jolin-Barrette : Bien, écoutez, je vous invite à amener ça à l'article pertinent. Mais je crois, puis on va faire les vérifications, que, déjà, le 1 %, il me semble, prévu sur la formation de la main-d'oeuvre, ça inclut également la francisation. Mais on va juste vérifier, là.

Mme Ghazal : Oui, mais, moi, ma proposition, c'est de dire... Parce que ça se peut que ça soit prévu puis que ça soit permis, par exemple, s'il y a des cours de français, qu'on l'inclue. Peut-être, là, on va... vous allez faire les vérifications. Mais, si c'est permis...

M. Jolin-Barrette : Bien, on va faire ce débat-là un petit peu plus loin... sur l'article...

Mme Ghazal : Oui, mais, parce que, comme ça, je ne préparerais pas un amendement pour rien s'il me dit que ça ne l'intéresse pas, le ministre.

M. Jolin-Barrette : Bien, écoutez, il faut que je voie l'amendement, il faut que je voie qu'est-ce que ça implique. Alors, vous savez, je suis un homme de bonne volonté.

Mme Ghazal : Très bien, je vais revenir à ça, parce que je veux juste être sûre que le ministre comprenne que l'objectif derrière ça, c'est de ne pas... parce que, souvent, il nous dit : Ah! non, non, non, ça ne se passera pas seulement en anglais, oui, mais regardez les conditions à la réalité de Francisation Québec.

M. Jolin-Barrette : Vous allez voir, quand on va arriver là...

Mme Ghazal : Mais c'est dur pour les gens d'apprendre, en plus de toutes leurs obligations familiales, d'apprendre le français le soir et les fins de semaine.

M. Jolin-Barrette : Oui, mais ils vont aller en entreprise, Francisation Québec aussi, là. Dans le fond, là, c'est un outil qu'on se sert pour réaliser les services de francisation, vous allez voir aussi, ça va être dynamique, là. Puis il y a beaucoup d'entreprises, déjà, qui font de la formation sur les lieux de l'entreprise également, là. Je ne sais pas si vous avez vu le film la langue au travail, la *Langue à l'ouvrage* de la FTQ, c'était très bon aussi, puis ils avaient un beau modèle, eux autres.

Mme Ghazal : Très bien. On va en parler, mais moi, je sens, le programme dont j'ai parlé, c'est une brèche. Je ne suis pas certaine que le ministre est si à l'aise que ça avec ce programme-là, quoique c'est lui qui l'a initié pour des raisons économiques, mais moi, je pense que ça ne fait qu'augmenter les défis pour que ça se passe en français au sein des entreprises et, quant à ça... parce que là on fait une exception pour une catégorie d'employé qui gagne un certain salaire, plus de 100 000 \$, mais on ne le fait pas pour les autres. Donc, il y a une brèche là, par rapport à ce que ça se passe en français au travail, malgré toutes les dispositions qui sont dans le projet de loi n° 96, ça augmente les défis, disons.

La Présidente (Mme Guillemette) : D'autres interventions sur l'article 36 amendé? Donc, s'il n'y a pas d'autre intervention, est-ce que l'article 36 amendé est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Guillemette) : Donc, nous pouvons passer à l'article 37. Donc, M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : Les articles 47 et 48 de cette charte sont remplacés par les suivants :

«47. Sauf [les dispositions contraires] de la présente loi, la personne qui se croit victime d'une pratique interdite visée aux articles 45 et 46 et qui désire faire valoir ses droits peut le faire auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé [...] de la sécurité [au] travail dans les 45 jours de la pratique dont elle se plaint.

«47.1. La Commission peut, avec l'accord des parties, nommer [la] personne qui tente de régler la plainte visée à l'article 47 à la satisfaction des parties.

«Seule une personne n'ayant pas déjà agi dans ce dossier à un autre titre peut être nommée à cette fin par la commission.»

Toutefois... «Toute information, verbale ou écrite, recueillie par la personne visée au premier alinéa doit demeurer confidentielle. Cette personne ne peut être contrainte de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni de produire un document fait ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires, sauf en matière pénale, lorsque le tribunal estime [que] cette preuve nécessaire pour assurer une défense pleine et entière. Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, nul n'a droit d'accès à un tel document.»

«47.2. Si aucun...» bien, voulez qu'on fasse 47.1 en premier puis ensuite je lirai 47.2?

La Présidente (Mme Guillemette) : ...ça va être plus facile. Donc, des interventions sur le 47? Oui, Mme la députée de Marguerite-Bourgeoys.

Mme David : Juste une question qui m'intrigue : Pourquoi on est passé de l'OQLF à la CNESST pour porter plainte... ou pour traiter les plaintes?

• (18 h 30) •

M. Jolin-Barrette : Bien, en fait, la CNESST, c'est la plainte du travailleur, dans le fond, c'est le recours du droit fondamental du travailleur. Donc, la CNESST peut prendre fait et cause pour le travailleur qui se retrouve dans une situation où son droit est lésé, son droit de travailler en français. Ce n'est pas l'OQLF, là, dans ce cas-là, là, qui est l'organe reconnu. Puis, exemple pour le travailleur qui se retrouve dans une situation où son droit est lésé, mais qui est syndiqué, à ce moment-là, ça va être la procédure de grief qui va s'appliquer.

Mme David : Mais, si je comprends bien, parce que certaines organisations disent pourquoi ce n'est pas encore l'OQLF, c'était jusqu'à maintenant, c'est l'OQLF qui... où le travailleur porte plainte, non?

M. Jolin-Barrette : Bien, les plaintes sont à l'OQLF, mais l'OQLF est là pour accompagner le travailleur.

Mme David : Accompagner le travailleur vers la CNESST?

M. Jolin-Barrette : Vers le Tribunal administratif du travail.

Mme David : Là, je suis encore plus mêlée, là. Vous venez de me dire que l'OQLF n'était plus là-dedans, les travailleurs portaient plainte à la CNESST.

M. Jolin-Barrette : Donc, on va clarifier le tout. Suspendons quelques instants, je vais clarifier le tout.

La Présidente (Mme Guillemette) : Nous suspendons quelques instants.

(Suspension de la séance à 18 h 32)

(Reprise à 18 h 35)

La Présidente (Mme Guillemette) : Donc, la commission reprend ses travaux. M. le ministre, je vous cède la parole pour l'explication désirée.

M. Jolin-Barrette : Bon, alors, la procédure qui va être en place, avec le projet de loi n° 96, c'est le fait que le travailleur va pouvoir faire une plainte à l'OQLF, O.K.? L'OQLF va transférer la plainte... bien, en fait, va soit traiter la plainte, si ça concerne la compétence de l'OQLF, mais, si c'est une plainte d'un travailleur non syndiqué, l'OQLF va transférer la plainte à la CNESST puis la CNESST va prendre fait et cause pour le travailleur pour aller devant le Tribunal administratif du travail par la suite. Si c'est un travailleur qui est syndiqué, le travailleur syndiqué peut appeler l'OQLF, dire : Écoutez, je veux faire une plainte, tout ça. L'OQLF va le diriger vers le syndicat du travailleur, parce que c'est la procédure de grief qui s'applique.

Mme David : ...46, là, c'est nous qui postulons chez Bombardier. On est un citoyen, là, pas de job, chômeur, on fait quoi, nous?

M. Jolin-Barrette : Oui. Donc là, à ce moment-là, plainte à l'OQLF. L'OQLF va vous diriger vers la CNESST. Parce qu'on va le voir que, même si vous n'êtes pas un salarié, vous n'êtes pas déjà embauché, vous allez être pris par la CNESST, parce que c'est pour pouvoir accéder à un emploi.

Mme David : ...la 47.3 dit bien : «La Commission peut, dans une instance relative à l'un des articles 45, 46 et 47 — donc, on est là-dedans — représenter un travailleur qui ne fait pas partie d'une association de travailleurs.» Ça, on parle des non-syndiqués à ce moment-là.

M. Jolin-Barrette : C'est ça.

Mme David : Mais ce n'est pas un travailleur, quelqu'un qui postule à une job, qui a 21 ans, qui sort de l'université. Il est quoi, lui? Puis il est un citoyen qui essaie de se trouver une job, là.

M. Jolin-Barrette : Oui. Il va être assimilé, pour les fins de la loi, à l'équivalent d'un travailleur, la personne qui se croit lésée. Donc lui, la personne qui se croit lésée...

Mme David : Oui, qui n'a pas eu la job parce qu'il n'était pas bilingue, admettons.

M. Jolin-Barrette : Exactement.

Mme David : Bien, il va aller où? À l'OQLF, lui?

M. Jolin-Barrette : Lui, ultimement, il va se retrouver avec la CNESST.

Mme David : Oui, mais...

M. Jolin-Barrette : Il peut faire sa... Parce que la personne qui ne le sait pas, là, tu sais, dans le fond, là...

Mme David : Bien, les gens ne le savent pas à tous les jours, effectivement.

M. Jolin-Barrette : Ils ne le savent pas. Ça fait qu'ils vont appeler l'OQLF, puis là l'OQLF va le référer à la CNESST. Il peut faire les deux, il peut faire tout de suite sa plainte à la CSST... à la CNESST ou il peut faire sa plainte direct à l'OQLF. S'il fait sa plainte direct à l'OQLF, l'OQLF va prendre la plainte puis va la transférer à la CNESST.

Mme David : Mais c'est nouveau, ça, que ça soit la CNESST.

M. Jolin-Barrette : Exactement, c'est nouveau, parce que...

Mme David : Pourquoi c'est nouveau? C'est parce que, là, il y a tellement de choses qui tombent dans le panier de l'OQLF que ça va... ils vont être trop occupés ou...

M. Jolin-Barrette : Non, mais parce que le rôle, là... Exemple, là, la Loi sur les normes du travail prévoit déjà des pratiques interdites. Exemple, je suis enceinte, on me refuse un emploi parce que je suis enceinte. C'est une pratique qui est interdite, je suis une personne qui est lésée. L'employeur en question a fait une pratique interdite. Je n'ai pas de lien d'emploi avec lui, mais je veux devenir son employé, mais, parce que j'étais enceinte, il ne m'embauche pas. C'est un motif de discrimination. La CSST peut prendre un recours, parce que c'est une pratique interdite.

On a voulu, dans le fond, ajouter des voies puis assimiler le critère linguistique, l'aspect linguistique comme étant, dans certains cas, des situations de pratiques interdites qui passent par le droit du travail. Donc, la personne qui se sent lésée pourra être représentée par la CSST devant le Tribunal administratif du travail.

Mme David : O.K. On pourrait dire, ça aussi, que c'est du droit nouveau, c'est-à-dire : on réfléchit autrement la façon ou le cheminement qui va se...

M. Jolin-Barrette : C'est parce que le droit de travailler en français, puisqu'il est exécutoire, puisque c'est un droit fondamental, on vient l'opérationnaliser. On vient dire : Bien, écoutez, c'est tout aussi important qu'un autre type de pratique interdite qui était déjà prévue par la Loi sur les normes du travail. Donc, c'est pour ça également qu'on l'intègre par la loi comme faisant partie des conventions collectives, donc, puis ça va être susceptible de griefs, comme si c'était un des articles de la convention collective.

Mme David : Et c'est pour ça qu'éventuellement l'employeur qui a appliqué 46, 46.1 va se retrouver devant la CNESST puis...

M. Jolin-Barrette : Il va se retrouver devant le Tribunal administratif du travail.

Mme David : Oui, parce que c'est là que ça va aller se discuter, se...

M. Jolin-Barrette : Parce que, dans le fond, la CNESST, dans le fond, là-dedans, il y a des départements juridiques, notamment des avocats qui représentent à la fois les... en matière de santé, sécurité et également à la fois

en vertu de la Loi sur les normes du travail. Avant, là, je vous aurais dit : On aurait envoyé ça à la Commission des normes du travail, mais votre gouvernement a fusionné les trois ensemble avec l'équité salariale. Votre ancien collègue de Louis-Hébert.

Mme David : C'était qui? Ah oui! Bien, c'est parce que c'est des...

M. Jolin-Barrette : Il vous a marquée?

Mme David : Non, non, pas du tout. C'est parce que...

M. Jolin-Barrette : Pas du tout!

Mme David : Ce n'est pas du tout la raison.

M. Jolin-Barrette : Ah! O.K. ce n'est pas du tout la raison.

Mme David : Bon. O.K. Donc là, la CNESST prend du galon par rapport à ça, parce que, maintenant, on considère...

M. Jolin-Barrette : Bien, on crée une voie pour le recours pour le travailleur, le travailleur non syndiqué ou la personne qui est lésée qui n'est pas encore un travailleur. La personne qui soumet sa candidature, qui n'a pas de lien d'emploi, on lui crée une voie pour exercer son recours.

Mme David : Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Guillemette) : Merci. D'autres interventions? Donc, s'il n'y a pas d'autre intervention, nous pouvons passer au 47.1.

• (18 h 40) •

M. Jolin-Barrette : Oui. «La Commission peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte visée à l'article 47 à la satisfaction des parties.

«Seule une personne n'ayant pas déjà agi dans ce dossier à un autre titre peut être nommée à cette fin par la Commission.

«Toute information, verbale ou écrite, recueillie par la personne visée au premier alinéa doit demeurer confidentielle. Cette personne ne peut être contrainte de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni de produire un document fait ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires, sauf en matière pénale, lorsque le tribunal estime cette preuve nécessaire pour assurer une défense pleine et entière. Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, nul n'a droit d'accès à un tel document.»

Commentaires. L'article 47.1 de la Charte de la langue française, proposé par l'article 37 du projet de loi, s'inspire de l'article 123.3 de la Loi sur les normes du travail. Il prévoit un mécanisme souple de règlement des différends ainsi que des règles pour assurer la confidentialité du processus.

Cet article remplace les dispositions concernant la médiation actuellement prévues aux articles 47.1 et 47.2 de la charte.

La Présidente (Mme Guillemette) : Merci, M. le ministre. Des interventions sur le 47.1? Pas d'intervention? Donc, nous pouvons passer au 47.2.

M. Jolin-Barrette : «Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte visée à l'article 47 par la Commission, elle défère sans délai la plainte au Tribunal administratif du travail.

«Les dispositions du Code du travail et de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail qui sont applicables à un recours relatif à l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

«Le Tribunal administratif du travail ne peut toutefois ordonner la réintégration d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée dans le logement de l'employeur.»

Commentaires. L'article 47.2 de la Charte de la langue française, proposé par l'article 37 du projet de loi, s'inspire de l'article 123.4 de la Loi sur les normes du travail.

Il prévoit que, si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de l'une... d'une plainte par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, celle-ci défère sans délai au Tribunal administratif du travail.

La Présidente (Mme Guillemette) : Des interventions? Pas d'intervention? Donc, nous passons à l'article 47.3.

M. Jolin-Barrette : Oui : «La Commission peut, dans une instance relative à l'un des articles 45, 46 et 47 à 47.5, représenter un travailleur qui ne fait pas partie d'une association de travailleurs.»

Commentaires. L'article 47.3 de la Charte de la langue française, proposé par l'article 37 du projet de loi, s'inspire de l'article 123.5 de la Loi sur les normes du travail. Il permet à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail de représenter un travailleur qui a formulé une plainte en raison d'une pratique interdite par la charte.

La Présidente (Mme Guillemette) : Merci. Des interventions? Donc, nous pouvons passer à l'article 47.4.

M. Jolin-Barrette : Oui. «Sauf disposition contraire de la présente loi, le salarié qui se croit victime d'une conduite visée à l'article 45.1 et qui désire faire valoir ses droits peut le faire en présentant une plainte à la Commission.

«Le délai pour présenter une telle plainte, de même que son traitement par la Commission, incluant notamment une enquête et la médiation, jusqu'à ce qu'elle puisse éventuellement être déférée au Tribunal administratif du travail, et la représentation du salarié par la Commission, sont prévus par les dispositions de la section II.1 du chapitre V de la Loi sur les normes du travail.»

Commentaires. L'article 47.4 de la Charte de la langue française, proposé par l'article 37 du projet de loi, prévoit qu'une personne qui se croit victime de harcèlement ou de discrimination et qui désire faire valoir ses droits peut le faire auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Les règles concernant le traitement d'une telle plainte sont celles qui sont prévues par la Loi sur les normes de travail en matière de harcèlement psychologique.

La Présidente (Mme Guillemette) : Merci. Des interventions sur le 47.4? Pas d'intervention? Donc, 47.5, M. le ministre.

M. Jolin-Barrette : Oui. «Si une plainte visée à l'article 47 ou à l'article 47.4 est soumise au Tribunal administratif du travail dans les délais visés à ces articles, le défaut de l'avoir soumise à la Commission ne peut être opposé au plaignant.»

L'article 47.5 de la Charte de la langue française, proposé par l'article 37 du projet de loi, vise à éviter qu'un travailleur soit pénalisé pour avoir déposé, dans le délai requis, une plainte directement au Tribunal administratif du travail, plutôt qu'à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

La Présidente (Mme Guillemette) : Des interventions? Donc, M. le ministre, 48, s'il vous plaît.

M. Jolin-Barrette : Oui. «L'association de travailleurs qui rend disponibles à ses membres ses statuts ou ses états financiers dans une autre langue que le français est tenue de rendre leur version française accessible dans des conditions au moins aussi favorables. Il en est de même pour un comité paritaire constitué en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires.»

Commentaires. L'article 48 de la Charte de la langue française, proposé par l'article 37 du projet de loi, fait en sorte que les membres d'une association de travailleurs devront avoir accès à la version française des statuts et des états financiers de leur association dans des conditions au moins aussi favorables que celles leur permettant d'accéder à une version de ces documents dans une autre langue.

Les salariés et les employeurs professionnels parties à une convention collective rendue obligatoire par la Loi sur les décrets de convention collective pourront également avoir accès, dans les mêmes conditions, aux règlements et aux états financiers de leur comité paritaire.

La Présidente (Mme Guillemette) : Merci. Des interventions sur 48? Donc, nous pouvons passer... 37 est adopté?

M. Jolin-Barrette : Est-ce que 37 est adopté?

La Présidente (Mme Guillemette) : 37 est adopté?

Des voix : Adopté.

La Présidente (Mme Guillemette) : Parfait. Donc, 37 étant adopté, et compte tenu de l'heure, je vous remercie pour votre collaboration.

La commission ajourne ses travaux au jeudi 17 février, à 7 h 30, où elle se réunira en séance de travail.

Merci. Bonne soirée, tout le monde.

(Fin de la séance à 18 h 46)