

LE FRANÇAIS, LA LANGUE DU TRAVAIL

**LE DROIT
LINGUISTIQUE
À VOTRE PORTÉE**
DOCUMENT PRODUIT PAR
LA CLINIQUE JURIDIQUE
LA CLÉ DE VOS DROITS,
UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE



DROIT LINGUISTIQUE
FORMATION | INFORMATION | ACCOMPAGNEMENT

UDS Université de
Sherbrooke

Le présent document a été conçu dans le cadre d'un projet commun entre la Clinique juridique la Clé de vos droits et la Société nationale de l'Estrie. Il fut réalisé par le professeur Guillaume Rousseau et Me Déborah Montambault-Trudelle, avec l'aide de Marc-Antoine Larivée pour la rédaction et la recherche.

Sa réalisation fut possible grâce à l'aide financière accordée par l'Office québécois de la langue française.

CLÉ DE VOS DROITS

La Clé de vos droits offre un service gratuit d'information juridique. Ce service est dispensé bénévolement par des personnes étudiantes en droit de l'Université de Sherbrooke. Ces dernières peuvent vous fournir de l'information de nature juridique ou encore vous orienter vers des ressources spécialisées.

Pour plus d'information sur le service d'accompagnement et de formation en droit linguistique, n'hésitez pas à visiter notre site Internet :

USherbrooke.ca/droit/cle-droits

Ou à communiquer avec nous par courriel :

cle.francais.droit@USherbrooke.ca

Notre page Facebook :

Facebook.com/cledevosdroits.USherbrooke

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
Qu'est-ce que le droit linguistique au Québec et comment l'interprète-t-on?	4
À qui s'applique la <i>Charte de la langue française</i> ?	5
LE FRANÇAIS, LA LANGUE DU TRAVAIL	6
Est-ce que je peux travailler en français?	6
Est-ce qu'un employeur peut exiger la connaissance d'une autre langue que le français dans une offre d'emploi?	7
Est-ce qu'un contrat d'emploi doit être rédigé en français?	8
Est-ce que les communications d'un employeur à un employé doivent être rédigées en français?	9
Je suis victime de discrimination ou de harcèlement en raison de l'utilisation du français ou de l'exercice de droits linguistiques dans mon milieu de travail, quels sont mes droits?	10
Est-ce qu'une convention collective doit être rédigée en français?	11
Est-ce qu'une sentence arbitrale doit être rédigée en français?	12
Est-ce qu'une association de travailleurs doit communiquer en français?	12
GLOSSAIRE	13
LIENS UTILES	14

INTRODUCTION

Le présent guide a pour vocation d'aider les entrepreneurs à se conformer aux règles de droit linguistique et les travailleurs et autres justiciables à connaître leurs droits linguistiques. Il vise aussi à proposer des bonnes pratiques qui, sans être obligatoires, sont recommandées.



QU'EST-CE QUE LE DROIT LINGUISTIQUE AU QUÉBEC ET COMMENT L'INTERPRÈTE-T-ON?

Le droit linguistique* est une branche du droit comprenant l'ensemble des règles et « des droits fondamentaux dont disposent les membres d'une communauté linguistique tels que le droit à l'usage privé et public de leur langue, le droit à une présence équitable de leur langue dans les moyens de communication et le droit d'être accueilli dans leur langue dans les organismes officiels »¹.

En 1977, le gouvernement du Québec a adopté la *Charte de la langue française* (aussi connue sous le nom de « Loi 101 »). Cette loi vise à protéger et promouvoir la langue française au Québec. De ce texte législatif découlent de nombreux droits linguistiques applicables à l'ensemble des citoyens. La *Charte de la langue française* (ci-après CLF) reconnaît que le français est la langue de l'administration et de la législation aussi bien que la langue normale et habituelle de l'enseignement, du travail, des communications, du commerce et des affaires.

En 2022, le gouvernement du Québec a adopté la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*. Celle-ci est une véritable mise à jour de la CLF et d'autres lois, dont la *Charte des droits et libertés de la personne* et la *Loi constitutionnelle de 1867*. Des droits linguistiques fondamentaux liés au français sont protégés et mis en œuvre par la CLF qui doit donc être interprétée en fonction de ces droits. Logiquement, le principe de la loi favorable au français est d'interprétation large alors que les exceptions favorables à d'autres langues sont d'interprétation stricte.

La CLF établit comme fondement principal ceci « Le français est la langue officielle du Québec. Seule cette langue a ce statut. Le français est aussi la seule langue commune de la nation québécoise et constitue l'un des fondements de son identité et de sa culture distincte » (1 CLF). En revanche, il est important de mentionner que « Dans les cas où la présente loi n'exige pas l'usage exclusif de la langue officielle, on peut continuer à employer à la fois la langue officielle et une autre langue » (89 CLF).

À RETENIR :

- Le droit linguistique québécois est encadré principalement par la CLF.
- La CLF, aussi appelée Loi 101, a été modifiée en 2022 par la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, aussi appelée Loi 96.
- La langue française est la langue officielle du Québec. Des exceptions, d'interprétation stricte, peuvent coexister avec ce principe.

1 Thésaurus de l'activité gouvernementale, Gouvernement du Québec, <http://www.thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?id=4491>



À QUI S'APPLIQUE LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE?

La *CLF* s'applique à toutes les personnes, tant *morales** que *physiques**, sur le territoire du Québec. Autrement dit, tous les citoyens ont des droits et obligations en vertu de la *CLF*, mais toutes les entreprises qui exercent des activités au Québec ont des obligations (art. 89.1 *CLF*). La *CLF* prévoit également les règles applicables aux organismes de l'administration.

À RETENIR :

La *CLF* prévoit des droits et obligations qui affectent de nombreuses sphères de la vie des Québécois.

QUELQUES BONNES PRATIQUES :

- Il est recommandé aux entreprises qui emploient moins de 50 personnes de se prévaloir des services d'accompagnement Mémo, mon assistant pour la francisation disponible gratuitement, notamment via l'outil d'autoévaluation sur le site de l'Office québécois de la langue française (ci-après OQLF).
- Il est aussi recommandé de prendre rendez-vous avec un conseiller en accompagnement de l'OQLF si vous souhaitez des propositions personnalisées de bonnes pratiques à adopter au sein de votre entreprise.

LE FRANÇAIS, LA LANGUE DU TRAVAIL

EST-CE QUE JE PEUX TRAVAILLER EN FRANÇAIS?



OUI, les travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités en français (art. 4 CLF). Il s'agit d'un droit linguistique fondamental au Québec. L'employeur a l'obligation de respecter ce droit des travailleurs (art. 41 CLF).

La CLF prévoit que le français soit la langue normale et habituelle du travail.

QUELQUES BONNES PRATIQUES :

- Adopter une politique de recrutement prévoyant la bonne connaissance du français, sauf exception.
- Inciter à l'apprentissage du français par la souscription à des cours en ligne ou par le recours à des associations dédiées à l'apprentissage du français en entreprise.
- Tenir les réunions en français, particulièrement lorsque la majorité des salariés maîtrise la langue.
- Évaluer le niveau du français des salariés lors des évaluations annuelles.



EST-CE QU'UN EMPLOYEUR PEUT EXIGER LA CONNAISSANCE D'UNE AUTRE LANGUE QUE LE FRANÇAIS DANS UNE OFFRE D'EMPLOI?

MODIFICATION DE L'ARTICLE 46 CLF PAR LA LOI 96 : ENTRÉE EN VIGUEUR 1^{er} juin 2022



OUI, un employeur peut exiger d'une personne la connaissance d'une autre langue que le français pour qu'elle puisse rester en poste ou y accéder (ex. recrutement, embauche, mutation ou promotion) **MAIS SEULEMENT SI** l'accomplissement de la tâche nécessite une telle connaissance (art. 46 CLF). Préalablement, l'employeur doit avoir pris **tous les moyens raisonnables** pour éviter d'imposer l'exigence linguistique.

Dans l'offre d'emploi qu'il diffuse, l'employeur doit indiquer les motifs qui justifient l'exigence d'une connaissance d'une autre langue que le français (art. 46 al. 2 CLF).

ATTENTION! L'employeur est réputé ne pas avoir pris tous les moyens raisonnables lorsque l'une des conditions suivantes n'est pas remplie (art. 46.1 CLF) :

1. avoir évalué les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir;
2. s'être assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches;
3. avoir restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance d'une autre langue que le français.

→ Par exemple : Une entreprise de service dont une partie de sa clientèle est anglophone n'a pas à demander à tous ses employés de parler l'anglais.

À RETENIR :

- L'employeur peut exiger la connaissance d'une autre langue que le français seulement si l'accomplissement de la tâche le nécessite et après avoir pris **tous les moyens raisonnables** pour éviter d'imposer cette exigence.
- Il est interdit de discriminer, notamment à l'embauche, pour un motif linguistique.

QUELQUES BONNES PRATIQUES :

- Publier les offres d'emploi en français.
- Si nécessaire, l'offre d'emploi peut être publiée dans une autre langue, aux côtés de l'offre en français, dans des conditions équivalentes.

EST-CE QU'UN CONTRAT D'EMPLOI DOIT ÊTRE RÉDIGÉ EN FRANÇAIS?

NOUVEAU DROIT LOI 96 : ENTRÉE EN VIGUEUR 1^{er} juin 2022



OUI, la *CLF* prévoit dorénavant que l'employeur doit respecter le droit du travailleur d'exercer ses activités en français, notamment en l'obligeant à voir à ce que tout contrat individuel de travail qu'il conclut soit rédigé en français (art. 41 alinéa 1 par. 2 *CLF*).

ATTENTION, cette règle s'accompagne d'exceptions!

- Si le contrat individuel de travail est un contrat d'adhésion*, les parties peuvent être liées seulement par sa version dans une autre langue que le français si, après avoir pris connaissance de sa version française, elles y consentent expressément.
- Un contrat individuel de travail peut être rédigé exclusivement dans une autre langue que le français si les parties y consentent expressément.



À RETENIR :

- Un contrat de travail doit être rédigé en français.
- Si le contrat de travail est imposé par l'employeur (pas de négociation), le contrat dans une autre langue peut lier les parties seulement dans le cas où l'employé a pris connaissance de la version française du contrat de travail.

À NOTER :

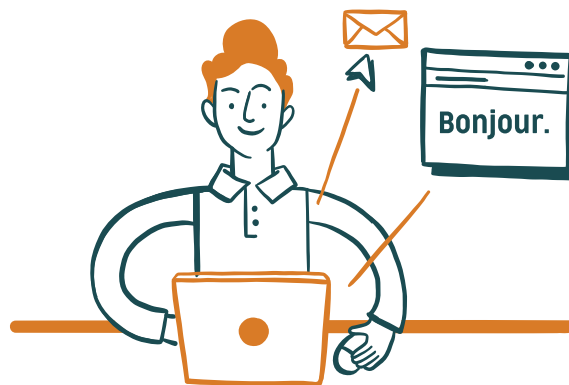
Les formulaires de demandes d'emploi, les documents ayant trait aux conditions de travail et les documents de formation produits à l'intention du personnel doivent être rédigés en français. Ils peuvent aussi être rendus disponibles dans une autre langue que le français si la version française est accessible dans des conditions au moins aussi favorables.

EST-CE QUE LES COMMUNICATIONS D'UN EMPLOYEUR À UN EMPLOYÉ DOIVENT ÊTRE RÉDIGÉES EN FRANÇAIS?



OUI, la *CLF* oblige l'employeur à utiliser le français dans les communications écrites (même celles suivant la fin du lien d'emploi) qu'il adresse à son personnel, à une partie de celui-ci, à un travailleur en particulier ou à une association de travailleurs représentant son personnel ou une partie de celui-ci (art. 41 alinéa 1 par. 3 *CLF*).

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi 96, cela s'inscrit dans l'obligation, pour l'employeur, de respecter le droit du travailleur d'exercer ses activités en français. Le législateur a en effet prévu une liste non limitative d'obligations qui en découlent.



À RETENIR :

- Un employeur doit respecter le droit des travailleurs d'exercer leurs activités en français, notamment en utilisant le français dans ses communications écrites.

JE SUIS VICTIME DE DISCRIMINATION OU DE HARCÈLEMENT EN RAISON DE L'UTILISATION DU FRANÇAIS OU DE L'EXERCICE DE DROITS LINGUISTIQUES DANS MON MILIEU DE TRAVAIL, QUELS SONT MES DROITS?

NOUVEAU DROIT LOI 96 : ENTRÉE EN VIGUEUR 1^{er} juin 2022

La *CLF* garanti à tout salarié un milieu de travail exempt de discrimination* ou de harcèlement* parce qu'il (art. 45.1 *CLF*) :

- ne maîtrise pas ou peu une autre langue que le français;
- revendique la possibilité de s'exprimer en français;
- a exigé le respect d'un droit linguistique découlant des dispositions de la *CLF* sur la langue du travail.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir une conduite discriminatoire ou harcelante et, si une telle conduite est portée à la connaissance, pour la faire cesser!

Par ailleurs, il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel, d'exercer à son endroit des représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que français, ou pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- il a exigé le respect d'un droit découlant des dispositions de la *CLF* sur la langue du travail;
- pour le dissuader d'exercer un tel droit;
- parce qu'il n'a pas la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle alors que l'accomplissement de la tâche ne le nécessite pas;
- parce qu'il a participé aux réunions d'un comité de francisation institué en vertu de l'article 136 *CLF* ou de l'article 140 *CLF* ou d'un sous-comité créé par celui-ci ou parce qu'il a effectué des tâches pour eux;
- pour l'amener à souscrire, en application du premier alinéa de l'article 138.2 *CLF*, à un document lié à la francisation de l'entreprise visé à l'article 138.1 *CLF*, ou pour l'en dissuader;
- parce qu'il a de bonne foi communiqué à l'OQLF un renseignement lié à un manquement à la *CLF* en vertu de l'article 165.22 *CLF* ou collaboré à une enquête menée en raison d'une telle communication.

À RETENIR :

- L'employeur est tenu de fournir un lieu de travail exempt de discrimination ou de harcèlement, notamment pour des raisons linguistiques.
- L'employeur ne peut notamment sanctionner un salarié pour le motif qu'il ne maîtrise que le français ou maîtrise peu une autre langue.

EST-CE QU'UNE CONVENTION COLLECTIVE DOIT ÊTRE RÉDIGÉE EN FRANÇAIS?



OUI, une convention collective ainsi que ses annexes doivent être rédigées en français (art. 43 CLF).

NOUVEAU DROIT LOI 96 : ENTRÉE EN VIGUEUR 1^{er} juin 2022

Une entente collective, si elle n'est pas déjà rédigée en français, doit également être disponible dans cette langue dès sa conclusion (art. 43 al. 2 CLF).

NOUVEAU DROIT LOI 96 : ENTRÉE EN VIGUEUR 1^{er} juin 2022

IMPORTANT : vous êtes adhérent à un groupe couvert par un contrat d'assurance collective en lien avec votre emploi? L'assureur est **TENU** de vous remettre une copie de la police d'assurance en français ainsi que les attestations d'assurance (art. 50.1 CLF).

- En cas de divergence entre la version française et celle dans l'autre langue, vous pouvez choisir la version qui vous avantage.
- Cela s'applique aussi au contrat de rente collective.



À RETENIR :

- Une convention ou une entente collective doit être rédigée en français.
- Depuis la Loi 96, l'assureur d'un adhérent à un groupe couvert par un contrat d'assurance collective avec son emploi est tenu de lui remettre ledit contrat en français.
- Si une divergence de traduction existe, il est loisible à l'adhérent de choisir la version la plus avantageuse.

EST-CE QU'UNE SENTENCE ARBITRALE DOIT ÊTRE RÉDIGÉE EN FRANÇAIS?

NOUVEAU DROIT LOI 96 : ENTRÉE EN VIGUEUR 1^{er} juin 2022



OUI, une version française doit être jointe immédiatement et sans délai à toute sentence arbitrale rendue en anglais à la suite de l'arbitrage (art. 44 CLF).



COMPREND : arbitrage de grief, mésentente ou différend relatif à la négociation ou renouvellement ou révision d'une convention collective ou d'une telle entente.

Il est à noter qu'une association de travailleurs qui rend disponibles à ses membres ses statuts ou ses états financiers dans une autre langue que le français DOIT rendre disponible leur version française dans des conditions au moins aussi favorables (art. 48 CLF).

INFORMATIONS IMPORTANTES :

- Les articles 41 à 49 de la CLF sont réputés faire partie intégrante de toute convention collective ou entente collective.
- Si l'association de travailleurs refuse de faire valoir ses droits linguistiques, le travailleur peut lui-même soumettre le grief à l'arbitrage.

EST-CE QU'UNE ASSOCIATION DE TRAVAILLEURS DOIT COMMUNIQUER EN FRANÇAIS?

Vous êtes syndiqué ou faites partie d'une association de travailleurs? Sachez qu'une association de travailleurs DOIT utiliser le français dans ses communications écrites et orales avec ses membres (art. 49 CLF).

Cela s'applique aussi pour un comité paritaire qui communique avec les parties.

GLOSSAIRE

Pour mieux vous aider à comprendre certains termes juridiques utilisés, vous pouvez vous référer au présent glossaire :

- **Contrat d'adhésion** : Lorsque le contenu essentiel du contrat a été imposé par l'une des parties ou rédigé par elle, pour son compte ou suivant ses instructions, et qu'il ne pouvait être librement discuté.
- **Droit linguistique** : Ensemble des règles et « des droits fondamentaux dont disposent les membres d'une communauté linguistique tels que le droit à l'usage privé et public de leur langue, le droit à une présence équitable de leur langue dans les moyens de communication et le droit d'être accueilli dans leur langue dans les organismes officiels »².
- **Discrimination** : Distinction, intentionnelle ou non, fondée notamment sur les caractéristiques personnelles d'un individu ou sur son appartenance à un groupe social et ayant pour effet de compromettre de façon déraisonnable ou injuste ses droits par rapport aux autres membres de la société.
- **Employé** : Une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire³.
- **Employeur** : Quiconque fait effectuer un travail par un salarié ou, étant régi par une entente collective, procure du travail à un travailleur ou coordonne les services offerts par celui-ci⁴.
- **Harcèlement** : Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste⁵.
- **Partie** : Désigne les personnes liées par un contrat. Peut aussi désigner les personnes qui sont impliquées dans un différend. Les parties généralement impliquées sont le demandeur (ou le poursuivant) et le défendeur.
- **Personne morale** : Entité légalement constituée, dotée d'une personnalité juridique indépendante de celle de ses membres et à qui la loi reconnaît des droits et des obligations. Il s'agit par exemple d'une compagnie.
- **Personne physique** : Être humain, individu.
- **Volonté expresse** : Volonté qui s'extériorise par un procédé quelconque de communication.

2 Thésaurus de l'activité gouvernementale, Gouvernement du Québec, <http://www.thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?id=4491>

3 Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N -1.1, art. 1 par. 10

4 Charte de la langue française, RLRQ, c. C-II, art 40.3 (4°)

5 Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N -1.1, art. 81.18

LIENS UTILES

Office québécois de la langue française

Le site offre des renseignements juridiques destinés au grand public afin de répondre à des questions générales sur le droit linguistique au Québec. Il sert aussi à soumettre des plaintes concernant un droit linguistique.

<https://www.oqlf.gouv.qc.ca/accueil.aspx>

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

Le site fait la promotion des droits et des obligations en matière de travail et en assure le respect, et ce, auprès tant des travailleurs que des employeurs du Québec. Le traitement des plaintes en matière de travail est expliqué sur le site.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Le site offre des renseignements juridiques sur la Charte des droits et libertés de la personne. Il propose plusieurs solutions à des problèmes juridiques et traite les plaintes pour discrimination ou harcèlement. <https://www.cdpdj.qc.ca/fr>

Éducaloi

Le site offre des renseignements juridiques destinés au grand public. Il explique notamment comment la *Charte de la langue française* fonctionne et à qui acheminer des plaintes linguistiques.

<https://educaloi.qc.ca/capsules/la-charte-de-la-langue-francaise/>

Gouvernement français

Le site du ministère de la Culture offre un guide des bonnes pratiques linguistiques dans les entreprises tant françaises que québécoises.

<https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Langue-francaise-et-langues-de-France/Agir-pour-les-langues/S-appropriier-la-langue-politiques-nationales-et-territoires/Preserver-l-usage-du-francais-comme-competence-professionnelle/Guide-des-bonnes-pratiques-linguistiques-dans-les-entreprises>

Ministère de la langue française

Le site offre des informations notamment sur la *Charte de la langue française* et ses règlements.

<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres/langue-francaise>

Francisation Québec

Le site offre des informations sur les services d'apprentissage du français de l'État québécois.

<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/immigration/francisation-quebec>

Législations pertinentes

Charte de la langue française, RLRQ, c. C -11

Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C -12

Code civil du Québec, RLRQ, c. CCQ-1991

Code des professions, RLRQ, c. C -26

Code du travail, RLRQ, c. C-27

Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N -1.1

Doctrine

POIRIER, E. « Le droit de travailler en français : le droit au carrefour du droit linguistique québécois » dans ROUSSEAU, G. et POIRIER, E. « Le droit linguistique au Québec », LexisNexis, Montréal, 2017.