Septembre 2022

Jean-Philippe BRUNET* et Joanie LEBRUN*

Adoption du projet de loi 96 : les répercussions sur le droit de l'immigration québécois

TABLE DES MATIÈRES

[INTRODUCTION](#)

[I- MODIFICATIONS DANS LE SECTEUR DES AFFAIRES ET DU TRAVAIL](#)

[A. Le français à titre de langue de travail](#)

[II- MODIFICATIONS DANS LE SECTEUR SCOLAIRE](#)

[A. Enseignement dans les classes maternelles et les écoles primaires et secondaires](#)

[B. Enseignement collégial et universitaire](#)

[III- MODIFICATIONS SPÉCIFIQUES AU SECTEUR DE L'IMMIGRATION](#)

[A. Services d'accueil offerts exclusivement en français](#)

[B. Francisation Québec](#)

[C. Différentes sanctions](#)

[CONCLUSION](#)

Résumé

Les auteurs traitent du projet de loi 96, dont la majorité des dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2022, et qui a pour vocation d'affirmer que le français est la seule langue officielle au Québec, apporte plusieurs modifications à un large nombre de lois québécoises afin de promouvoir la langue française. Certaines de ces modifications entraînent de grands changements auxquels les entreprises québécoises devront s'adapter. En sus de modifier certaines dispositions relatives à l'utilisation du français dans les entreprises, le projet de loi 96 modifie certaines mesures qui visent les personnes qui immigreront au Québec.

INTRODUCTION

En vertu du projet de loi 96¹, les employeurs se voient soumis à de nouvelles obligations qui visent à assurer le respect des droits des travailleurs à exercer leurs activités en français. En plus, certaines mesures relatives à l'usage du français à titre de langue de commerce et des affaires se sont vues renforcées.

Au niveau scolaire, ce projet de loi limite la durée de l'exemption à l'enseignement en français dont bénéficient certains enfants au niveau primaire et postsecondaire, notamment les enfants à charge d'un ressortissant étranger autorisé à travailler ou à étudier au Canada. Dorénavant, cette exemption ne sera valide que pour une période n'excédant pas trois ans et ne pourra être renouvelée.

En ce qui a trait à l'enseignement collégial, les établissements anglophones seront désormais soumis à un nombre plafond d'étudiants. Les personnes étudiant dans de tels établissements devront maintenant réussir un minimum de trois cours de français, en plus des cours de langues d'enseignement et de langue seconde. À défaut de détenir un niveau de compétence en français satisfaisant, les étudiants d'établissements collégiaux anglophones ne pourront se voir délivrer un diplôme d'études collégiales. En outre, ces derniers se verront aussi soumis à la même épreuve uniforme de français que les étudiants d'établissements collégiaux francophones à la fin de leurs études collégiales. Toutefois, les étudiants ayant reçu l'enseignement en anglais et ayant été déclarés admissibles à recevoir l'enseignement en anglais conformément à la section I de la *Charte de la langue française*² seront exemptés de cette épreuve.

Le projet de loi 96 aura un impact indirect sur l'embauche et l'intégration des immigrants au Québec. En effet, il prévoit notamment une interdiction chez les employeurs d'imposer une langue autre que le français comme exigence d'emploi. Il est également prévu qu'après six mois de résidence au Québec, les immigrants ne pourront recevoir des services qu'en français, sous réserve de certaines exceptions. De plus, l'organisme Francisation Québec est mis en place afin d'assurer le respect des obligations qu'ont les employeurs relativement à la francisation. Toute infraction pourrait entraîner des conséquences sévères pour les employeurs de travailleurs étrangers.

I- MODIFICATIONS DANS LE SECTEUR DES AFFAIRES ET DU TRAVAIL

A. Le français à titre de langue de travail

Le projet de loi 96 prévoit le droit des salariés à un milieu de travail exempt de discrimination ou de harcèlement lié à l'usage du français ou à la revendication d'un droit découlant de la *Charte de la langue française*.

Les entreprises composées de plus de 25 employés devront instituer un programme de francisation. L'Office québécois de la langue française pourrait exiger, s'il le juge nécessaire, la création d'un comité de francisation dans les entreprises comportant moins de 100 employés³.

Plusieurs dispositions du projet de loi 96 entraîneront également des répercussions dans le processus d'embauche au Québec. Ainsi, les employeurs devront prendre des moyens raisonnables pour éviter l'imposition d'une exigence d'une connaissance autre que le français pour accéder à un poste ou le conserver⁴. Il sera ainsi dorénavant interdit pour l'employeur d'exiger d'une personne la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que le français, à moins qu'il ne démontre que l'accomplissement de la tâche de l'employé nécessite une telle connaissance et qu'il a, au préalable, pris tous les moyens raisonnables pour éviter une telle exigence. En outre, l'employeur devra prendre des moyens raisonnables pour prévenir et, lorsque porté à sa connaissance, faire cesser toute conduite empreinte de harcèlement ou de discrimination envers un employé qui ne maîtrise pas ou peu une langue autre que le français.

Les communications entre un employeur et ses employés devront également être en français, sauf exception. Tout contrat d'emploi incluant ceux de mutation et de promotion, ainsi que les documents de formation et les formulaires de candidature à l'emploi, devra être rédigé en français. L'affichage d'une offre d'emploi devra également désormais se faire en français.

Ces différentes mesures pourront entraîner des conséquences sur le traitement des demandes de sélection temporaire préparées par les employeurs du Québec afin que les travailleurs étrangers qu'ils souhaitent embaucher puissent obtenir un certificat d'acceptation du Québec (CAQ). À titre d'exemple, les demandes visant des travailleurs étrangers parlant uniquement l'anglais pourraient être traitées avec plus de sévérité par les agents du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). Les employeurs pourraient également avoir à réexaminer la manière de conduire leurs efforts de recrutement en soutien à une demande d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) visant un poste situé au Québec.

L'adoption du projet de loi 96 aura également pour effet d'interdire 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, qu'il ne connaît pas suffisamment une langue autre que le français, ou pour l'un des motifs suivants⁵ :

- L'employé a exigé le respect d'un droit découlant de la *Charte de la langue française* ;
- Pour dissuader l'employé d'exercer un tel droit ;
- L'employé n'a pas la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français alors que l'accomplissement de ses tâches ne le nécessite pas ;
- L'employé a participé aux réunions d'un comité de francisation ou d'un de ses sous-comités ;
- Pour amener l'employé à souscrire à un document visé à l'article [138.1](#) de la Charte, ou pour l'en dissuader ;
- Parce que l'employé a de bonne foi communiqué un renseignement à l'Office québécois de la langue française en vertu de l'art. [165.22](#) de la Charte ou collaboré à une enquête menée en raison d'une telle communication.

En vertu du projet de loi 96, un employeur est réputé avoir pris tous les moyens raisonnables dans de telles situations dès lors qu'il respecte *toutes* les conditions suivantes : (1) il avait évalué tous 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 ; et (3) il avait restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance spécifique d'une langue autre que le français⁶.

II- MODIFICATIONS DANS LE SECTEUR SCOLAIRE

A. Enseignement dans les classes maternelles et les écoles primaires et secondaires

Bien que l'article [72](#) de la *Charte de la langue française* impose l'enseignement en français dans les classes maternelles, et dans les écoles primaires et secondaires, il existe une exemption visant les ressortissants étrangers d'âge mineur accompagnant leurs parents lorsque le titulaire de l'autorité parentale séjourne au Québec à titre de travailleur étranger temporaire ou d'étudiant étranger.

Le projet de loi 96 limite la portée de cette exemption en prévoyant que celle-ci ne sera valide que pour une période qui ne peut excéder trois ans, sans possibilité de renouvellement⁷.

B. Enseignement collégial et universitaire

Le projet de loi 96 impose un plafond limitant le nombre d'étudiants que chaque établissement d'enseignement collégial anglophone de la province peut accueillir par année scolaire⁸.

En plus, les étudiants suivant leurs études collégiales dans un établissement anglophone devront maintenant réussir un minimum de trois cours de français, en plus des cours de langues d'enseignement et de langue seconde.

À la suite de l'entrée en vigueur du projet de loi, les étudiants ne détenant pas le niveau de connaissance du français, parlé ou écrit, exigé par les programmes du ministre de l'Enseignement supérieur de la Recherche, de la Science et de la Technologie ne pourront pas se voir délivrer un diplôme d'études collégiales⁹.

Afin d'évaluer la connaissance du français, les étudiants ayant reçu l'enseignement collégial en anglais se verront dorénavant imposer la même épreuve uniforme de français que les étudiants ayant suivi leur enseignement collégial en français. Sont toutefois exemptés de cette épreuve les étudiants ayant reçu cet enseignement en anglais et ayant été déclarés admissibles à recevoir l'enseignement en anglais conformément à la section I de la *Charte de la langue française*¹⁰.

III- MODIFICATIONS SPÉCIFIQUES AU SECTEUR DE L'IMMIGRATION

A. Services d'accueil offerts exclusivement en français

En vertu des modifications apportées par le projet de loi, tout immigrant qui réside au Québec depuis plus de six mois ne pourra recevoir des services d'un organisme de l'administration publique dans une langue autre que le français¹¹. À cet effet, tout organisme qui offre des services d'accueil pour les personnes immigrantes autrement qu'en français doit alors mettre en place des mesures qui assureront des communications exclusivement en français lorsque le seuil de six mois sera dépassé¹². Il est à noter que certaines exceptions sont applicables, notamment lorsque la santé, la sécurité publique ou les principes de justices naturelles l'exigent.

B. Francisation Québec

Le projet de loi crée également l'organisme Francisation Québec, qui relèvera du MIFI¹³. Cet organisme a pour but premier d'être l'unique point d'accès gouvernemental pour les personnes souhaitant recevoir des services d'apprentissage en français. L'organisme fournira donc des services d'apprentissage du français aux personnes qui ne sont pas en mesure de communiquer dans cette langue, et qui sont à l'emploi d'une entreprise assujettie à la *Loi sur la publicité légale des entreprises* (« LPLE ») de plus de cinq personnes ou d'une entreprise de moins de cinq personnes¹⁴. De plus, Francisation Québec vérifiera le respect des obligations en matière de francisation des employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers¹⁵. Si Francisation Québec en vient à la conclusion qu'une entreprise enfreint les dispositions du projet de loi 96, celle-ci pourrait se voir suspendre ou révoquer un permis¹⁶.

C. Différentes sanctions

Une entreprise qui enfreint les dispositions de la *Charte de la langue française* telle que modifiée par le projet de loi 96 s'expose à des amendes s'élevant jusqu'à 90 000 \$. En effet, tout dépendant de sa nature et de sa fréquence, la première infraction entraînera une amende entre 3 000 \$ et 30 000 \$. Une deuxième infraction entraînera une amende entre 6 000 \$ et 60 000 \$. Finalement, toute infraction subséquente pourrait mener à une amende entre 9 000 \$ et 90 000 \$¹⁷.

CONCLUSION

Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'oeuvre, il n'est pas rare qu'un employeur du Québec ait à se tourner vers le recrutement international afin de pourvoir les postes offerts par l'entreprise. Certains milieux particulièrement compétitifs (pensons notamment au domaine des technologies) doivent faire des pieds et des mains pour être en mesure de recruter les meilleurs talents. Le projet de loi 96 pourrait nuire aux efforts de recrutement de ces entreprises en imposant des barrières additionnelles aux personnes ne maîtrisant pas le français.

En effet, la mise en oeuvre du projet de loi dans les années à venir aura certainement un grand impact pour les non-francophones. De manière plus spécifique, le projet de loi met en place des obligations qui modifient de façon importante le processus d'embauche ainsi que l'intégration des immigrants au Québec, notamment avec le seuil de six mois pour obtenir des services d'accueil dans une langue autre que le français. Toute entreprise qui emploie des travailleurs étrangers devra redoubler de diligence afin de respecter ces obligations.

* M^e Jean-Philippe Brunet est associé et fondateur du bureau de Montréal Avocats Galileo Partners Inc., et collaborateur du bureau Corporate Immigration Law Firm basé à Toronto. Il possède plus de 20 années d'expérience en immigration d'affaires

et mobilité internationale. M^e Joanie Lebrun, avocate en immigration d'affaires et en mobilité internationale, est diplômée de l'Université de Sherbrooke et pratique le droit de l'immigration depuis 2017. Les auteurs tiennent à remercier M^{me} Italie Gagnon, étudiante au baccalauréat en droit, pour sa contribution à la rédaction de cet article.

[1.](#) PL 96, *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, 2^e sess., 42^e légis., C-14, 2022, art. 35.

[2.](#) RLRQ, c. C-11.

[3.](https://galileopartners.ca/medias/les-impacts-du-projet-de-loi-96-et-ses-consequences-sur-limmigration-au-quebec) <<https://galileopartners.ca/medias/les-impacts-du-projet-de-loi-96-et-ses-consequences-sur-limmigration-au-quebec>>.

[4.](#) Ceci est exprimé dans les notes explicatives du projet de loi 96 : <<http://m.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>>.

[5.](#) *Ibid.*, art. 33.

[6.](#) *Ibid.*, art. 36.

[7.](#) *Ibid.*, art. 57.

[8.](#) *Ibid.*, art. 58.

[9.](#) *Ibid.*, art. 60.

[10.](#) *Ibid.*, art. 60.

[11.](#) *Ibid.*, art. 15.

[12.](#) *Ibid.*, art. 15.

[13.](#) *Ibid.*, art. 94.

[14.](#) *Ibid.*, art. 62 et 89.

[15.](#) *Ibid.*, art. 113.

[16.](#) *Ibid.*, art. 114.

[17.](#) *Ibid.*, art. 116.

Date de dépôt : 6 septembre 2022

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.

©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.