

Repères, Septembre, 2022

Mathilde ROMANO* et Lara GRIFFITH*

Chronique – Charte de la langue française, loi réformée, questions soulevées : la lourde tâche des employeurs

Indexation

DROITS LINGUISTIQUES ; *CHARTRE DE LA LANGUE FRANÇAISE* ; LANGUE DU TRAVAIL ; OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE ; **TRAVAIL** ; CONTRAT DE TRAVAIL ; OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ; NORMES DU TRAVAIL ; INTERPRÉTATION ; SALARIÉ ; **DROITS ET LIBERTÉS** ; *CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE*

TABLE DES MATIÈRES

[INTRODUCTION](#)

[I– LES CONTOURS DU DROIT DE TRAVAILLER EN FRANÇAIS AU QUÉBEC](#)

[A. Avant la Loi 96](#)

[B. Depuis le 1^{er} juin 2022](#)

- [1. Mise en oeuvre du droit de travailler en français](#)
- [2. Employés dont le droit de travailler en français est protégé](#)
- [3. Assujettissement des entreprises de compétence fédérale](#)

[II– LES NOUVELLES OBLIGATIONS RELATIVES À LA LANGUE DU TRAVAIL](#)

[A. Documentation](#)

- [1. Offres d'emploi](#)
- [2. Contrats individuels de travail](#)
- [3. Quittances de fin d'emploi](#)
- [4. Communications écrites](#)
- [5. Autres documents](#)

[B. Harcèlement, discrimination et pratiques interdites](#)

[C. Francisation des entreprises](#)

[III– LES RECOURS AUPRÈS DE L'OQLF ET LES SANCTIONS PÉNALES](#)

[CONCLUSION](#)

Résumé

La réforme de la Charte de la langue française présente son lot de défis pour quiconque fait des affaires au Québec, notamment en ce qui concerne la langue du travail. Dans ce contexte, les auteures commentent les nouvelles obligations des employeurs quant au droit des travailleurs d'exercer leurs activités en français et les recours qui en découlent.

INTRODUCTION

Adoptée en 1977, la *Charte de la langue française*¹ (la « Charte »), aussi appelée « Loi 101 » a fait l'objet de nombreux changements au fil du temps. Plus récemment, la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français* (la « Loi 96 »)² a opéré une réforme majeure de cette Charte et de plusieurs autres lois en matière d'exigences linguistiques. Elle vise notamment à affirmer que le français est la seule langue officielle du Québec et la langue commune de la nation québécoise³.

La Loi 96 a été sanctionnée le 1^{er} juin 2022, ce qui a entraîné l'entrée en vigueur d'une importante partie de ses dispositions, notamment en matière de langue du travail⁴.

Si la Charte imposait déjà plusieurs obligations aux entreprises ayant des employés au Québec, la Loi 96 élargit la portée du droit des travailleurs d'exercer leurs activités en français, en leur accordant de nouveaux recours et en resserrant les obligations des employeurs.

Bien que la mise en oeuvre de certaines dispositions mériterait des précisions de l'Office québécois de la langue française (l'« OQLF »), l'entrée en vigueur immédiate de la majorité des nouvelles dispositions, en particulier celles relatives à la langue du travail, oblige les entreprises à changer rapidement leurs pratiques.

Les dispositions du chapitre sur la *Langue du travail* s'appliquent également à l'Administration du Québec, mais nous nous concentrerons sur les entreprises privées pour les fins de nos commentaires⁵.

I- LES CONTOURS DU DROIT DE TRAVAILLER EN FRANÇAIS AU QUÉBEC

La Charte aborde la question de la langue du travail dans trois parties distinctes :

- le chapitre sur *Les droits linguistiques fondamentaux*, qui énonce le droit général de travailler en français⁶ ;
- le chapitre sur *La langue du travail*, lequel prévoit l'obligation de tout employeur de respecter ce droit, ainsi que des obligations précises qui en découlent⁷ ;
- le chapitre sur *La francisation des entreprises*, qui encadre la généralisation du français pour les entreprises employant 50 personnes et plus⁸ au Québec, et notamment en matière de langue du travail⁹.

A. Avant la Loi 96

Au chapitre des droits linguistiques fondamentaux, la Charte prévoit que « [l]es travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités en français »¹⁰. Historiquement, cet énoncé n'avait qu'une portée déclaratoire, c'est-à-dire qu'il permettait d'orienter l'interprétation des dispositions de la Charte, sans définir d'infraction particulière¹¹.

La mise en oeuvre du droit de travailler en français se limitait aux dispositions encadrant la langue du travail¹² ou le milieu de travail dans le cadre du processus de francisation¹³, pour les entreprises employant 50 personnes et plus¹⁴.

Ainsi, pour respecter le droit des travailleurs, un employeur se devait de respecter les obligations précisément prévues par la Charte.

B. Depuis le 1^{er} juin 2022

1. Mise en oeuvre du droit de travailler en français

L'entrée en vigueur de la Loi 96 a renforcé le droit des travailleurs d'exercer leurs activités en français¹⁵. Les droits et obligations prévus au chapitre de la *Langue du travail* sont d'ordre public¹⁶.

Tout d'abord, elle le rend exécutoire, notamment, en obligeant l'employeur à respecter ce droit de manière positive : « L'employeur doit respecter le droit du travailleur d'exercer ses activités en français [...]. »¹⁷

De plus, la Loi 96 permet à une personne victime d'une atteinte à son droit fondamental de travailler en français d'obtenir la cessation de cette atteinte, par l'entremise d'un recours civil¹⁸.

Utilisant une formulation similaire, la *Charte des droits et libertés de la personne* (la « Charte québécoise ») prévoit aussi un recours pour obtenir la cessation de l'atteinte illicite à un droit fondamental¹⁹. Puisque ces chartes garantissent toutes deux des droits fondamentaux, la règle *in pari materia* nous oriente vers l'interprétation donnée à la Charte québécoise²⁰. Au sujet d'un tel recours, la Cour suprême indique :

Il faut parfois mettre fin à des comportements ou modifier des usages ou des méthodes incompatibles avec la Charte québécoise, même en l'absence de faute au sens du droit de la responsabilité civile. [...] Ainsi, dans le cadre de l'exercice des recours appropriés devant les organismes ou les tribunaux compétents, la mise en oeuvre [du droit des libertés civiles] peut conduire à l'imposition d'obligations de faire ou de ne pas faire, destinées à corriger ou à empêcher la perpétuation de situations incompatibles avec la Charte québécoise.²¹

(Nos soulignements et caractères gras)

Transposés à la Charte, les enseignements de la Cour permettent de conclure qu'un travailleur pourra demander la cessation de l'atteinte à son droit d'exercer ses activités en français, par exemple, par voie d'injonction permanente, lorsque son employeur agit de manière incompatible avec ce droit²². Il devra notamment démontrer que sa demande repose sur un droit qui lui est reconnu²³. Pour ce faire, les tribunaux devront circonscrire la portée du droit d'un travailleur d'exercer ses activités en français.

Une zone d'ombre demeure quant à son étendue, par exemple, en ce qui concerne les communications orales. Absentes du chapitre sur la *Langue du travail*, elles s'infèrent du chapitre sur *La francisation des entreprises*, qui exige que le français soit la langue du travail et des communications internes²⁴. Ainsi, il faudra déterminer si les modifications apportées par la Loi 96 ont pour effet d'étendre le droit du travailleur au-delà des obligations particulières prévues à la Charte ou si elles ont simplement renforcé les obligations expresses.

Selon l'article 45 de la Charte, un employeur ne peut imposer de sanctions à un travailleur au motif que celui-ci ne parle que le français ou encore parce qu'il ne connaît pas assez une autre langue. Si l'employeur ne peut sanctionner un employé pour

ces motifs, cela ne reviendrait-il pas à considérer que l'employé a le droit de communiquer en français à l'oral et à l'écrit, si ces communications se rapportent à ses tâches ? Une telle conclusion rejoindrait d'ailleurs celles de plusieurs décisions, où les tribunaux ont déterminé que les articles 45 et 46 de la Charte constituaient la concrétisation du droit d'un travailleur d'exercer ses activités en français²⁵.

En prenant l'exemple de réunions de travail, aux termes de l'article 45, un employeur ne devrait pas pouvoir sanctionner un employé qui s'exprimerait en français lors de celles-ci. On peut imaginer qu'il en irait de même pour l'employé qui ne serait pas en mesure de mettre en oeuvre des directives qui lui auraient été communiquées dans une autre langue, si l'employeur n'avait pas exigé que l'employé maîtrise cette autre langue²⁶. En effet, dans ce dernier cas, cela reviendrait à sanctionner l'employé en raison de sa méconnaissance d'une autre langue que le français.

Au sens de l'article 45, l'employé n'a donc de recours que dans la mesure où l'exercice de ses droits mène à une sanction de l'employeur. Le fait de considérer les situations qui interdisent à un employeur d'imposer des sanctions comme une composante du droit de travailler en français protégé par l'article 4 de la Charte pourrait permettre à un travailleur d'avoir un recours avant même qu'une sanction ne lui soit imposée.

En pratique, cette interprétation exigerait des employeurs qu'ils permettent aux employés de s'exprimer oralement en français, dans l'exercice de leurs fonctions. De plus, ils devraient s'adresser à eux en français, dans les mêmes circonstances, sauf si l'employeur avait exigé la connaissance de cette autre langue à l'embauche²⁷. On pourrait également supposer que la demande de l'employé de recevoir des communications dans une autre langue permettrait de s'adresser à lui dans cette autre langue à l'oral²⁸.

2. Employés dont le droit de travailler en français est protégé

Jusqu'au 1^{er} juin 2022, la Charte ne définissait pas la notion de « travailleur ».

Dans ses notes explicatives, l'OQLF renvoie notamment à la définition du *Grand dictionnaire terminologique*, appelant à une définition large de cette notion pour élargir le domaine d'application de l'article 4 :

Personne qui exerce une activité physique ou intellectuelle moyennant une rémunération ou une rétribution d'une autre nature.²⁹

La Charte circonscrit plus précisément les bénéficiaires de ce droit. En effet, elle définit les termes suivants³⁰ :

- Un « travailleur » s'entend d'un salarié et d'une personne dont les conditions d'engagement ou de rémunération ou dont la rétribution de services sont prévues par une entente collective », protégeant du même coup les salariés, ainsi que certaines personnes qui seraient plutôt considérées comme des travailleurs autonomes ou des personnes oeuvrant dans des professions réglementées³¹.
- Un « salarié » est un salarié auquel s'applique la section de la *Loi sur les normes du travail* sur le harcèlement psychologique, laquelle vise tous les salariés, peu importe leur niveau hiérarchique (autrement dit, les cadres supérieurs sont inclus)³².

Comme la Charte suit désormais le cadre d'application de la LNT, les décisions rendues en vertu de cette dernière guideront certainement l'interprétation à donner aux dispositions de la Charte en matière de langue du travail.

De plus, la formulation du renvoi permet de cerner l'application territoriale de la Charte quant à la langue du travail. En effet, la Charte ne renvoie pas simplement à une définition de la LNT ; elle prévoit plutôt que le salarié est celui auquel s'applique la LNT en matière de harcèlement psychologique. À ce titre, l'ensemble des dispositions relatives au champ d'application de cette loi sont pertinentes, y compris l'article 2 :

2. La présente loi s'applique au salarié quel que soit l'endroit où il exécute son travail. Elle s'applique aussi :

1° au salarié qui exécute, à la fois au Québec et hors du Québec, un travail pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec ;

2° au salarié, domicilié ou résidant au Québec, qui exécute un travail hors du Québec pour un employeur visé dans le paragraphe 1° ; [...]

En résumé, la LNT – et, par truchement, le chapitre de la Charte sur la *Langue du travail* – s'appliquera dans les situations suivantes³³ :

Situation

Application



Le salarié travaille au Québec

- La loi s'applique, que l'employeur ait sa résidence, un domicile, une entreprise, son siège ou un bureau au Québec ou non.



Le salarié travaille à la fois au Québec et à l'extérieur du Québec. Dans ces cas, le salarié pourrait résider ou être domicilié à l'extérieur du Québec.

- La loi s'applique à un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec.
- Pour un employeur qui n'a ni résidence, ni domicile, ni entreprise, ni siège, ni bureau au Québec, la loi applicable est celle du lieu de l'établissement de l'employeur, ce qui peut découler d'activités exercées au Québec, par exemple si le salarié accomplit des tâches qui visent le territoire québécois et qui ont un caractère permanent.



Le salarié travaille uniquement à l'extérieur du Québec, mais est domicilié ou réside au Québec.

- Pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec, la loi s'applique.
- Pour un employeur qui n'a ni résidence, ni domicile, ni entreprise, ni siège, ni bureau au Québec, la loi applicable est celle du lieu de l'entreprise de l'employeur.

Ainsi, des travailleurs qui n'exécutent pas l'ensemble de leurs tâches au Québec pourraient théoriquement bénéficier des droits de la Charte, même si leur employeur n'a pas de domicile ou de résidence au Québec³⁴. Il en est de même pour un travailleur qui exercerait ses activités au Québec pour un employeur sans autre présence physique au Québec³⁵.

Ce dernier point revêt une importance capitale dans un contexte où le télétravail gagne en popularité. En effet, quelques décisions ont conclu que le domicile d'un employé au Québec peut constituer un établissement d'une entreprise étrangère³⁶.

À ce sujet, le droit ne semble pas définitif et les interprétations pourraient évoluer dans les prochaines années. D'ailleurs, le Tribunal administratif du travail a récemment révisé une de ses propres décisions au motif que les services dispensés par une salariée québécoise, employée par une entreprise américaine, qui travaillait à la fois de chez elle et des États-Unis, ne visaient pas le territoire québécois³⁷. Ainsi, les conclusions de la Cour supérieure dans cette affaire seront probablement déterminantes pour avoir une idée un peu plus complète sur la question.

En ce qui concerne l'application de la Charte, ces décisions permettent d'inférer qu'une entreprise sans établissement physique au Québec serait assujettie aux exigences de la Charte vis-à-vis des employés au Québec dans la mesure où la LNT s'applique.

3. Assujettissement des entreprises de compétence fédérale

De tout temps, les tribunaux canadiens ont reconnu que les relations de travail relèvent de la compétence provinciale et que la compétence fédérale en la matière est l'exception, lorsque les relations de travail font partie intégrante d'une matière précisément de compétence fédérale³⁸. Selon la théorie du double aspect, la Charte pourrait s'appliquer aux entreprises privées de compétence fédérale³⁹, malgré une certaine jurisprudence contraire⁴⁰. C'est d'ailleurs la voie qu'a empruntée le législateur dans la Loi 96, qui vise à assujettir les entreprises de compétence fédérale à la Charte :

89.1. Aucune disposition de la présente loi ne peut être interprétée de façon à en empêcher l'application à toute entreprise ou à tout employeur qui exerce ses activités au Québec.

(Nos soulignements)

Selon les commentaires du ministre, cet article prévoit que les dispositions de la Charte s'appliquent aux « entreprises et aux employeurs qui exercent leurs activités au Québec, et ce, sans égard à ce qu'ils relèvent de la compétence du Parlement »⁴¹. Le gouvernement du Québec étant souverain dans ses champs de compétence, il les exercera jusqu'à leur « entière limite », a-t-il clamé à l'Assemblée nationale⁴². L'OQLF a d'ailleurs inclus les entreprises de compétence fédérale employant 50 personnes ou plus dans ses ressources sur le processus de francisation⁴³.

La constitutionnalité de ces dispositions fait déjà sourciller et mènera très probablement à des contestations judiciaires. L'application automatique de la Charte aux entreprises fédérales semble difficilement conciliable avec le projet de loi C-13 du gouvernement fédéral, déposé le 1^{er} mars 2022 devant la Chambre des communes⁴⁴. En effet, ce dernier prévoit que la *Loi sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale* s'appliquera à elles par défaut, à moins

qu'elles ne choisissent d'être plutôt assujetties à la Charte, dont les obligations sont beaucoup plus onéreuses⁴⁵. En 2013, le Gouvernement du Canada note que 55 % des personnes qui travaillent dans une entreprise de compétence fédérale au Québec oeuvraient dans une entreprise qui s'était volontairement pliée aux exigences de la Charte⁴⁶. Dans l'optique où les deux paliers légifèrent ou ont l'intention de légiférer sur une même chose d'une manière conflictuelle, les tribunaux devront probablement trancher.

II– LES NOUVELLES OBLIGATIONS RELATIVES À LA LANGUE DU TRAVAIL

A. Documentation

1. Offres d'emploi

L'employeur doit diffuser toute offre d'emploi, de mutation ou de promotion en français. Il est possible de la diffuser dans une autre langue, à condition que le français figure de façon au moins aussi évidente que cette autre langue⁴⁷. La Loi 96 n'apporte pas de changement significatif à ce titre, si ce n'est l'ajout des offres de mutation.

Dans le cas où une offre est publiée dans plusieurs langues, la version française et celle(s) dans une autre langue doivent être diffusées simultanément et en utilisant des « moyens de transmission de même nature et atteignant un public cible de taille comparable, toutes proportions gardées »⁴⁸. Une obligation similaire existait déjà auparavant, toutefois, elle ne s'adressait qu'à certaines entreprises engagées dans un processus de francisation⁴⁹.

Le changement le plus important vise l'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français à l'embauche. Auparavant, un employeur ne pouvait exiger qu'un candidat connaisse une autre langue que le français pour accéder à un poste à moins que l'accomplissement d'une tâche ne le nécessite. L'intention du législateur était de limiter la prolifération de l'exigence de l'anglais aux seuls emplois où l'exigence peut véritablement être justifiée⁵⁰. Autrement dit, la connaissance de l'autre langue devait être plus qu'utile, souhaitable ou avantageuse. Cette exigence demeure, mais elle s'applique désormais lors de l'accès à un poste par recrutement, embauche, mutation ou promotion et lorsque le maintien en poste d'un employé est conditionnel à une telle connaissance⁵¹.

Au surplus, l'employeur doit désormais prendre tous les moyens raisonnables pour éviter d'exiger la connaissance d'une autre langue. Pour ce faire, l'employeur doit remplir les trois conditions suivantes :

- Évaluer les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir ;
- S'assurer que la connaissance de cette autre langue des autres membres de son personnel ne suffit pas à accomplir les tâches identifiées⁵² ;
- Restreindre le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches qui nécessitent la connaissance d'une autre langue que le français⁵³.

Ces conditions sont une codification des facteurs développés dans la jurisprudence pour l'application de l'article 46. La Loi 96 ajoute une présomption irréfragable : si l'employeur ne respecte pas l'ensemble de ces conditions, il sera alors réputé ne pas avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer la connaissance d'une autre langue que le français⁵⁴. Si, au terme de l'évaluation, l'employeur décide d'imposer une telle exigence pour l'accès à un poste, l'offre visant à pourvoir ce poste doit indiquer les motifs justifiant cette exigence⁵⁵. L'employeur qui exige la connaissance d'une autre langue contrairement à ces dispositions s'expose à un recours en pratique interdite. En effet, la personne qui s'en croit victime peut porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la « CNESST ») dans les 45 jours de la pratique dont elle se plaint⁵⁶.

2. Contrats individuels de travail

La Charte ne définit pas la notion de contrat de travail. Dans le *Code civil du Québec*, qui s'applique à titre supplétif⁵⁷ :

2085. Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.

Jusqu'au 1^{er} juin 2022, aucune disposition ne régissait précisément la langue des contrats individuels de travail. La Cour supérieure a déjà considéré qu'un contrat de travail relevait de l'article 55 du chapitre sur la *Langue du commerce et des affaires*⁵⁸. Cet article requiert que les contrats d'adhésion soient rédigés en français, à moins que les parties n'expriment leur volonté de procéder dans une autre langue.

Un contrat d'adhésion désigne celui dont les stipulations essentielles ont été imposées par l'une des parties ou rédigées par elle, pour son compte ou suivant ses instructions, et ne pouvant pas être discutées librement⁵⁹.

Désormais, le chapitre sur la *Langue du travail* prévoit un régime distinct pour les contrats de travail. Les contrats individuels de travail qui sont d'adhésion devront toujours être rédigés en français. Avant d'accepter d'être liées par une version du

contrat dans une autre langue, les parties devront avoir examiné sa version française au préalable⁶⁰.

Certains contrats d'adhésion font référence à des documents externes. Le Code civil exige que la clause externe soit portée à la connaissance de l'adhérent pour lui être opposable⁶¹. La Charte ajoute que l'adhérent sera présumé ne pas avoir pris connaissance d'une clause externe rédigée dans une autre langue que le français, à moins que le contrat n'ait été rédigé dans cette autre langue à la demande expresse de l'adhérent⁶². De même, la clause rédigée dans une autre langue sera réputée incompréhensible, sauf si elle résulte d'une demande expresse de l'adhérent⁶³.

Si l'adhérent subit un préjudice, il pourra invoquer la nullité d'une telle clause⁶⁴. L'ajout d'exigences distinctes pour les contrats de travail dans le chapitre sur la *Langue du travail* ainsi que d'un recours en nullité général⁶⁵ élimine deux problèmes : le recours au chapitre sur la *Langue du commerce* en matière de relations de travail et la possibilité de demander la nullité d'un contrat qui enfreindrait soit les exigences en matière de langue du travail ou celles en matière de langue du commerce. Ceci évite ainsi une gymnastique intellectuelle qui demandait de sauter d'un chapitre à l'autre.

Lorsque le contrat de travail est librement négocié, il devra également être rédigé en français, à moins que les parties ne conviennent expressément de le rédiger dans une autre langue⁶⁶.

Les contrats de travail conclus avant le 1^{er} juin 2022 et rédigés dans une autre langue que le français n'ont pas à être traduits, à moins que le travailleur le demande avant le 1^{er} juin 2023⁶⁷. Dans ce cas, l'employeur devra procéder à la traduction dans les meilleurs délais et sans frais pour le travailleur. En cas de divergence entre les deux versions, le travailleur pourra invoquer alors l'une ou l'autre, selon ses intérêts⁶⁸.

Les dispositions d'un contrat dont la contravention à la Charte cause un préjudice peuvent être frappées de nullité à la demande de la personne qui subit le préjudice⁶⁹. Si elle préfère que le contrat soit maintenu, cette partie peut aussi demander une réduction de son obligation équivalente aux dommages-intérêts qu'elle aurait pu réclamer⁷⁰. Dans un tel cas, le tribunal saisi du dossier peut rendre toute ordonnance qu'il estime appropriée.

3. Quittances de fin d'emploi

Comme pour la question des contrats d'emploi d'adhésion, on a déjà interprété que les quittances de fins d'emploi étaient assujetties à l'article 57⁷¹, disposition du chapitre de la *Langue du commerce et des affaires* qui exige notamment que les quittances soient rédigées en français, ou encore considérées sous l'angle de l'article 55, qui encadre les contrats d'adhésion en matière commerciale⁷².

Puisque les contrats de travail et les formulaires de demandes d'emploi relèvent désormais du chapitre sur la *Langue du travail*, on pourrait supposer que les quittances de fin d'emploi constituent désormais des communications écrites suivant la fin du lien d'emploi et assujetties à l'article 41. Cela éviterait en effet une gymnastique dans l'évaluation des exigences en matière d'emploi.

4. Communications écrites

Avant l'entrée en vigueur de la Loi 96, un employeur devait rédiger en français les communications qu'il adresse à son personnel. La Cour d'appel avait tranché que le terme « personnel » visait nécessairement un ensemble de travailleurs⁷³, contrairement aux décisions arbitrales⁷⁴ qui l'appliquaient aux communications individuelles. Il pouvait, de plus, utiliser une autre langue, à condition que le français figure de façon au moins aussi évidente que cette autre langue⁷⁵.

Désormais, la Charte précise que cette exigence s'applique à toute communication écrite adressée au personnel, à une partie de celui-ci, à un travailleur en particulier ou à une association de travailleurs, telle qu'un syndicat, écartant ainsi l'interprétation de la Cour d'appel. Cette obligation vise aussi les communications écrites postérieures à la fin du lien d'emploi. Ainsi, l'ensemble des communications écrites adressées à un employé dans un contexte de terminaison d'emploi doivent être en français. Toutefois, l'employeur peut communiquer par écrit exclusivement dans une autre langue avec un employé particulier, à la demande de celui-ci. Dans tous les cas, il pourra continuer d'utiliser une autre langue en plus du français aux mêmes conditions qu'avant.

5. Autres documents

De plus, l'employeur doit voir à ce que les formulaires de demande d'emploi, les documents ayant trait aux conditions de travail et les documents de formation produits à l'intention du personnel soient disponibles en français et dans des conditions au moins aussi favorables que toute autre version dans une autre langue. Concernant les documents rendus disponibles avant le 1^{er} juin 2022, s'ils ne sont pas déjà en français, les employeurs ont jusqu'au 1^{er} juin 2023 pour les traduire⁷⁶. Toutefois, si de tels documents, par exemple une politique destinée aux employés, sont annexés à un contrat de travail qui y fait référence, ceux-ci devront vraisemblablement respecter les exigences en matière contractuelle, notamment en matière de clauses externes⁷⁷.

B. Harcèlement, discrimination et pratiques interdites

La version de la Charte antérieure interdisait déjà à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour les raisons suivantes :

- Parce qu'il ne parlait que français ou ne possédait pas une connaissance suffisante d'une autre langue ;
- Parce qu'il avait exigé le respect d'un droit relatif à la langue du travail.

Depuis le 1^{er} juin 2022, l'exercice de représailles ou l'imposition de toute autre sanction pour ces mêmes motifs sera également considéré comme une pratique interdite, avec les motifs additionnels ci-dessous :

- Pour dissuader un membre du personnel d'exercer un droit relatif à la langue du travail ;
- Parce qu'il n'a pas la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue alors que son poste ne nécessite pas une telle connaissance ;
- Parce qu'il a participé aux réunions d'un comité de francisation ou d'un de ses sous-comités ;
- Parce qu'il a effectué des tâches pour eux ;
- Pour amener un membre de son personnel à souscrire à certains documents relatifs au processus de francisation ou pour l'en dissuader.

De plus, exiger la connaissance d'une autre langue que le français à l'embauche ou pour qu'un travailleur reste en poste constitue une pratique interdite, à moins que l'employeur ne démontre que l'accomplissement de la tâche le nécessite et que tous les moyens raisonnables ont été pris pour éviter l'imposition d'une telle exigence⁷⁸.

La Charte exige désormais des employeurs qu'ils prennent des moyens raisonnables pour prévenir la discrimination ou le harcèlement dans ces situations :

- Parce qu'un salarié ne maîtrise pas ou peu une autre langue que le français ;
- Parce qu'il revendique la possibilité de s'exprimer en français ; ou
- Parce qu'il a exigé le respect d'un droit relatif à la langue du travail.

Si une telle conduite est portée à sa connaissance, l'employeur doit alors prendre les moyens raisonnables pour la faire cesser⁷⁹.

En cas de pratique interdite, l'employeur s'expose à un recours. En effet, la personne qui s'en croit victime peut porter plainte à la CNESST dans les 45 jours de la pratique dont elle se plaint⁸⁰.

C. Francisation des entreprises

Comme mentionné plus tôt, certaines entreprises ont des obligations additionnelles selon le nombre de personnes qu'elles emploient au Québec. En effet, les entreprises employant cinquante personnes (à partir du 1^{er} juin 2025, 25 personnes) et plus doivent s'inscrire auprès de l'OQLF pour entamer une démarche de francisation. Cette démarche a pour but de généraliser l'utilisation du français à tous les niveaux de l'entreprise⁸¹.

Plusieurs indicateurs de la généralisation de l'utilisation du français ont trait à l'environnement de travail. Ces exigences s'ajoutent à celles auxquelles tout employeur est soumis aux termes du chapitre sur la *Langue du travail*. Ainsi, le français doit être utilisé comme langue du travail et des communications internes, lesquelles incluent les communications orales, ce qui était déjà le cas. D'ailleurs, dorénavant, les hauts dirigeants (en plus des simples dirigeants et des membres du personnel) devront avoir une bonne connaissance du français (plutôt qu'une simple connaissance)⁸².

L'ensemble des documents et des outils de travail doivent également être disponibles en français⁸³. Il en est de même des technologies de l'information⁸⁴, ce qui inclut tant le matériel (les claviers qui contiennent les signes diacritiques, l'écran tactile d'une photocopieuse, etc.) que les logiciels, les systèmes d'exploitation ou encore des applications. Toutefois, cette exigence relative aux technologies de l'information n'a pas subi de changement.

III– LES RECOURS AUPRÈS DE L'OQLF ET LES SANCTIONS PÉNALES

Hormis pour les cas de pratiques interdites, de harcèlement ou de discrimination, un travailleur peut s'adresser à l'OQLF en cas de contravention à son droit de travailler en français. Ceci devrait notamment être le cas pour des manquements relatifs à la langue des communications écrites ou de certains autres documents qui doivent être en français⁸⁵.

Si le travailleur se plaint auprès de l'OQLF pour dénoncer une conduite discriminatoire, harcelante ou une pratique interdite, l'OQLF redirigera le plaignant vers la CNESST ou, le cas échéant, vers l'association de travailleurs applicable⁸⁶. Dès que

l'OQLF reçoit une telle plainte, le délai prévu pour les recours auprès de la CNESST ou de l'association de travailleurs est suspendu, jusqu'à ce que l'OQLF redirige le plaignant vers le forum approprié⁸⁷.

Dans les autres cas, l'OQLF ouvrira un dossier à propos de la plainte⁸⁸. Notons qu'il est interdit d'exercer des représailles à l'encontre d'une personne qui fait une dénonciation de bonne foi à l'OQLF ou qui collabore à une de ses enquêtes⁸⁹. Il est également interdit de menacer de représailles une personne pour la dissuader d'en faire de même⁹⁰. De telles représailles ou menaces constituent des infractions pénales passibles d'une amende de 10 000 \$ à 250 000 \$ dans le cas d'une entreprise⁹¹.

L'OQLF peut ensuite effectuer une enquête et des inspections afin d'évaluer la conformité des pratiques de l'employeur⁹². Si l'OQLF constate qu'il y a effectivement eu manquement à la Charte, il pourra ordonner à l'employeur de s'y conformer ou de cesser d'y contrevenir dans le délai qu'il indique⁹³. Une telle ordonnance pourra toutefois être contestée devant le Tribunal administratif du Québec⁹⁴.

Le non-respect de cette ordonnance de l'OQLF constitue une infraction pénale passible d'une amende de 700 \$ à 7 000 \$ pour une personne physique et de 3 000 \$ à 30 000 \$ dans les autres cas⁹⁵. Ces amendes pourront toutefois être doublées en cas de récidive, voire triplées en cas de récidive subséquente.

L'ordonnance préalable de l'OQLF permet donc à une entreprise non conforme de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation avant d'encourir des sanctions pénales.

CONCLUSION

La Loi 96 chamboule les pratiques actuelles des employeurs en matière de langue du travail ; elle génère panique et frustration. L'entrée en vigueur immédiate de la majorité des dispositions leur aura laissé peu de temps pour s'adapter.

La langue des communications avec les employés, de même que le renforcement des règles entourant la possibilité d'exiger la connaissance d'une autre langue à l'embauche, sont au cœur des préoccupations des employeurs. Ces considérations inquiètent d'autant plus, lorsque ces employeurs sont des entreprises pancanadiennes, voire internationales, où les échanges entre employés du Québec et de l'extérieur sont essentiels au fonctionnement efficace de leurs activités.

Si'il est encore difficile d'évaluer la façon dont l'OQLF et les tribunaux mettront en oeuvre ces changements, nous n'avons certainement pas fini d'entendre parler de la Loi 96.

* M^{es} Mathilde Romano et Lara Griffith sont avocates au bureau de Montréal de Fasken. Les opinions exprimées dans ce commentaire sont celles des auteures et ne reflètent pas nécessairement celle de Fasken ou de ses clients.

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

[2.](#) Projet de loi n^o 96 (sanction : 1^{er} juin 2022), 2^e sess., 42^e légis. (Qc) (« Loi 96 »).

[3.](#) *Id.*, préambule, al. 1.

[4.](#) Préc., note 1, c. VI du Titre I.

[5.](#) L'Administration est définie à l'annexe I(A) de la Charte modifiée. Ainsi, le gouvernement, ses ministères, les organismes gouvernementaux, les organismes municipaux, les organismes scolaires, ainsi que les organismes du réseau de la santé et des services sociaux, constituent l'Administration au sens de la Charte.

[6.](#) *Charte de la langue française*, préc., note 1, c. II du Titre I, art. [4](#).

[7.](#) *Id.*, c. VI du Titre I, art. [41](#) et s.

[8.](#) À partir du 1^{er} juin 2025, ce palier de 50 personnes passera à 25 personnes et plus.

[9.](#) Préc., note 1, c. V du Titre II, art. [135](#) et s.

[10.](#) *Id.*, art. [4](#).

[11.](#) OQLF, *Charte de la langue française (chapitre C-11) et règlements dont l'application relève de l'Office avec notes explicatives et jurisprudence*, Montréal, Québec, 2012, p. 9-10.

[12.](#) *Charte de la langue française*, préc., note 1, art. [41-50](#) applicables à tous les employeurs.

[13.](#) *Id.*, art. [141](#).

[14.](#) OQLF, préc., note 11, p. 10.

[15.](#) *Charte de la langue française*, préc., note 1, art. [4](#).

[16.](#) *Isidore Garon ltée c. Tremblay ; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, 2006 CSC 2, [EYB 2006-100405](#), par. 155 ; Éric POIRIER, « Le droit de travailler en français : le droit au carrefour du droit linguistique québécois », dans Guillaume ROUSSEAU, Éric POIRIER, Henri BRUN, François CÔTÉ et Nicolas PROULX (dir.), *Le droit linguistique au Québec*, Montréal, Québec, LexisNexis Canada, 2017 à la p. 348.

[17.](#) *Charte de la langue française* (« Charte modifiée »).

[18.](#) *Id.*, art. [204.16](#).

[19.](#) art. [49](#), « Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte. [...] ».

[20.](#) Stéphane BEAULAC et Frédéric BÉRARD, *Précis d'interprétation législative*, 2^e éd., Montréal, LexisNexis, 2014, p. 185 : « [I]es lois (de même nature) s'interprètent en lien les unes avec les autres, en tentant de leur trouver un sens commun. [...] D'une part, les lois connexes peuvent agir comme une source d'interprétation d'une disposition législative particulière, pour identifier l'intention du législateur à l'aide de cette présomption de cohérence des lois entre elles ».

[21.](#) *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Communauté urbaine de Montréal*, 2004 CSC 30, [REJB 2004-61850](#), par. 26 ; *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, 2018 CSC 3, [EYB 2018-289900](#), par. 90.

[22.](#) Voir notamment *Forest c. PPD Rim-Spec inc.*, [1991] R.J.Q. 2174 (C.A.), dans laquelle la Cour d'appel mentionne que les injonctions permanentes émises en vertu de la Charte québécoise ont un caractère particulier (la décision portait toutefois sur l'octroi d'une injonction interlocutoire).

[23.](#) *Google Inc. c. Equustek Solutions Inc.*, 2017 CSC 34, [EYB 2017-281533](#), par. 66 ; *6676596 Canada inc. c. Souscripteurs du Lloyd's*, 2019 QCCS 1096, [EYB 2019-309319](#), par. 43-45.

[24.](#) Charte modifiée, préc., note 17, art. [141](#)(3).

[25.](#) *Laforest Plaignant c. 2863-9862 Québec inc. (Uniko extrusion)*, 2007 QCCRT 298, par. 20 ; *Hébert c. Sodema inc.*, 2010 QCCRT 92, [EYB 2010-171714](#), par. 69 ; *Syndicat des employés du Centre de réadaptation Cartier c. Centre de réadaptation Cartier*, 1987 QCOLF 2, par. 26 ; É. POIRIER, préc., note 16 aux p. 351-352, 393.

[26.](#) Dans *Dufour c. Château vert inc.* (T.T., 1982-12-08), SOQUIJ AZ-83147006, p. 9, le décideur conclut qu'un travailleur bilingue était également protégé par l'article [45](#). Ainsi, même si un employé est en mesure de comprendre une autre langue, il dispose tout de même d'un recours en vertu de la Charte ; voir aussi *Poulin-Lupien et Ivanhoe inc.* (C.T., 1982-08-19), SOQUIJ AZ-82144057, 5 (« *Poulin-Lupien* »).

[27.](#) Dans *Poulin-Lupien*, préc., note 27, le décideur mentionne d'ailleurs : « En dernier lieu, la jurisprudence récente concernant la Charte a établi qu'il existe au Québec le droit au travail en français et que ce principe souffre d'une seule exception et c'est celui de l'article [46](#) ».

[28.](#) De la même façon que pour les communications écrites de l'article [41](#).

[29.](#) OQLF, préc., note 11, p. 10.

[30.](#) Charte modifiée, préc., note 17, art. [40.3](#).

[31.](#) Par exemple, les artistes (*Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, RLRQ, c. S-32.1) ; les prestataires de soins de type familial (*Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*, RLRQ, c. R-24.0.2) ; et les responsables de services de garde en milieu familial (*Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*, RLRQ, c. R-24.0.1).

[32.](#) *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1 (« LNT »).

[33.](#) CNESST, « Article 2 », en ligne : <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/access-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-ii-champ-dapplication-art2-31/article-2>> (consulté le 28 juillet 2022).

[34.](#) *Stewart et Brospec inc.*, D.T.E. 2000T-1024, [EYB 2000-22119](#) (T.A.).

- 35.** *Ladouceur et Almico Plastics Canada inc.*, D.T.E. 90T-490 (T.A.) ; *Brunet et M. Loeb Ltd.*, 1983 QC SAT CanLII 3194.
- 36.** *Boisvert et Marnier-Lapostolle Chile Spa*, 2018 QCTAT 4718 ; *Commission des normes du travail c. Aisa Corporation*, 2010 QCCQ 7045, [EYB 2010-177862](#) ; *Pelletier c. Aisa Corporation*, 2011 QCCRT 142, [EYB 2011-189602](#) ; *Commission des normes du travail c. Micros System inc.*, 2009 QCCS 6083, [EYB 2009-168243](#), par. 15-18, 27-30.
- 37.** *Marchetta c. Visual Training Solutions Inc.*, 2021 QCTAT 5451, [EYB 2021-420814](#), cette décision fait l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour supérieure.
- 38.** *NIL/TU, O Child and Family Services Society c. B.C. Government and Service Employees' Union*, 2010 CSC 45, [EYB 2010-181452](#), par. 11-13.
- 39.** É. POIRIER, préc., note 16 à la p. 346 ; David ROBITAILLE et Pierre ROGUÉ, « La Charte de la langue française : une entrave aux activités essentielles des entreprises privées de compétence fédérale au Québec ? », (2013) 43-3 *Rev. Droit Univ. Sherbrooke* 645-708, 692.
- 40.** *Léveillé c. Conseil canadien des Teamsters*, 2011 CCRI 616 ; *Girard c. Telus Québec inc.*, 2006 QCCRT 236.
- 41.** QUÉBEC (ASSEMBLÉE NATIONALE), *Journal des débats. Commissions parlementaires, Commission de la culture et de l'éducation*, 2^e sess., 42^e légis., 19 octobre 2021, « Étude détaillée du projet de loi n^o 96 – *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français* », en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cce-42-2/journal-debats/CCE-220323.html>> (consulté le 28 juillet 2022).
- 42.** *Id.*
- 43.** OQLF, « *Charte de la langue française – Changements législatifs* », en ligne : <<https://www.oqlf.gouv.qc.ca/charte/changementslegislatifs/>> (consulté le 28 juillet 2022).
- 44.** *Loi modifiant la Loi sur les langues officielles, édictant la Loi sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale et apportant des modifications connexes à d'autres lois*, projet de loi n^o C-13, 44^e sess., 1^{re} légis., 70-71 Elizabeth II, 2021-2022 (première lecture) [C-13].
- 45.** *Id.*, art. 54 ; par. 6(1) et (2).
- 46.** GOUVERNEMENT DU CANADA, *La langue de travail dans les entreprises privées de compétence fédérale au Québec non assujetties à la Loi sur les langues officielles*, Gatineau, Québec, 2013, p. 4, en ligne : <http://epe.lac-bac.gc.ca/100/201/301/liste_hebdomadaire/2013/electronique/w13-11-U-F.html/collections/collection_2013/rhdcc-hrsdc/HS24-93-2013-fra.pdf> (consulté le 13 juillet 2022).
- 47.** Charte modifiée, préc., note 17, art. [41](#), [89](#), [91](#) ; É. POIRIER, préc., note 16 à la p. 349.
- 48.** Charte modifiée, préc., note 17, art. [42](#).
- 49.** Les entreprises employant moins de 50 personnes n'y étaient donc pas assujetties.
- 50.** Éric POIRIER et Guy ROCHER, *La Charte de la langue française : ce qu'il reste de la loi 101 quarante ans après son adoption*, coll. Cahiers des Amériques, n^o 17, Québec, Septentrion, 2016, p. 116-117 ; É. POIRIER, préc., note 16 à la p. 367.
- 51.** Dans l'affaire *Hôpital chinois de Montréal et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4490 (griefs individuels, Stéphane Beaudry et autres)* (T.A., 2007-02-26), SOQUIJ AZ-50420744, par. 40, un arbitre avait autrefois soutenu que dans certaines circonstances, des faits nouveaux ou de nouvelles tâches pourraient justifier l'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français pour le maintien en poste. Cette situation a été intégrée à l'article [46](#), qui permet désormais d'exiger la connaissance d'une autre langue pour qu'une personne reste en poste ou y accède, sous réserve des conditions énumérées ci-dessus ; voir aussi É. POIRIER, préc., note 16 à la p. 397.
- 52.** *Commission scolaire de Magog et Syndicat des employés de soutien de la Commission scolaire de Magog (griefs syndicaux, griefs individuels, Johanne Doyon et une autre)* (T.A., 1993-03-18), SOQUIJ AZ-51064543, p. 22 ; *Société Pole-Lite ltée et Syndicat national des travailleurs de l'aluminium de Laprairie (C.S.N.)* (T.A., 1987-09-22), SOQUIJ AZ-88141022, D.T.E. 88T-89, p. 11.
- 53.** *K.E. c. Société de l'assurance automobile du Québec* (T.A.Q., 2008-11-11), 2008 QCTAQ 11297, SOQUIJ AZ-50522448 ; *Richard c. Centre hospitalier de St. Mary** (C.R.T., 2005-01-12), 2005 QCCRT 0012, SOQUIJ AZ-50290273, D.T.E. 2005T-262, [2005] R.J.D.T. 263, par. 62 ; *Centre hospitalier Ste-Jeanne d'Arc et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2885 (M^{me} Marjolaine Cyr)*, SOQUIJ AZ-88145024, D.T.E. 88T-478, A.A.S. 88A-22 18, p. 15.

[54.](#) Charte modifiée, préc., note 17, art. [46.1](#).

[55.](#) *Id.*, art. [46](#) al. 2. Mentionnons également que selon l'article [167](#) de la Charte, l'OQLF a la responsabilité d'établir un programme d'inspection concernant la conformité des employeurs aux obligations prévues aux articles [46](#) et [46.1](#) de la Charte.

[56.](#) *Id.*, art. [47](#).

[57.](#) Dispositions préliminaires ; *Société immobilière du Québec c. Aranda Construction inc.*, 2011 QCCA 1617, [EYB 2011-195509](#), par. 7.

[58.](#) *Nationwide Advertising Service Inc. c. David*, 1988 SOQUIJ AZ-88021517, J.E. 88-1336, [EYB 1988-83453](#), D.T.E. 88T-981 (C.S.) ; Charte modifiée, préc., note 17, art. [55](#) ; É. POIRIER, préc., note 16 à la p. 390.

[59.](#) Art. [1379](#) C.c.Q., dispositions préliminaires.

[60.](#) Charte modifiée, préc., note 17, art. [41](#).

[61.](#) Art. [1435](#) C.c.Q.

[62.](#) Charte modifiée, préc., note 17, art. [204.25](#).

[63.](#) *Id.*, art. [204.26](#).

[64.](#) Art. [1436](#) C.c.Q.

[65.](#) Charte modifiée, préc., note 17, art. [204.18](#), sous réserve de la preuve d'un préjudice.

[66.](#) *Id.*, art. [41](#) al. 1(2) et al. 2.

[67.](#) Loi 96, préc., note 2, art. 185. Toutefois, cette exigence ne s'appliquera pas aux contrats de travail à durée déterminée.

[68.](#) Charte modifiée, préc., note 17, art. [91](#) al. 3.

[69.](#) *Id.*, art. [204.18](#).

[70.](#) *Id.*, art. [204.20](#).

[71.](#) *Keita et Vitran Express Canada inc.* (T.A., 2010-03-05), SOQUIJ AZ-50615754.

[72.](#) *Ash c. Berendsen Fluid Power Ltd.*, 2005 QCCRT 659.

[73.](#) *Syndicat canadien de la fonction publique c. Centre d'accueil Miriam* (C.A., 1984-03-22), [1984] SOQUIJ AZ-84011078, J.E. 84-307, [EYB 1984-142576](#), D.T.E. 84T-273 104 (C.A.) ; voir aussi les affaires *Ateliers d'ingénierie Dominion Itée et Loge 1660 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale* (T.A., 1982-07-19), SOQUIJ AZ-82141302, D.T.E. 82T-497, [1982] T.A. 875 ; et *Hôpital général de Montréal et Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal*, [1982] SOQUIJ AZ-82141202 (T.A.), qui ont adopté une interprétation restrictive du terme « personnel ».

[74.](#) *Centre d'accueil Miriam et Syndicat canadien de la fonction publique, local 2115 (F.T.Q.)** (T.A., 1982-01-29), SOQUIJ AZ-82141074, D.T.E. 82T-116, [1982] T.A. 418, 6 ; *Association of Vanier College Support Personnel et Vanier College* (T.A., 1982-11-29), SOQUIJ AZ-83141270, D.T.E. 83T-529, [1983] T.A. 776 ; É. POIRIER, préc., note 16 à la p. 381.

[75.](#) Charte modifiée, préc., note 17, art. [41](#), [89](#), [91](#).

[76.](#) Loi 96, préc., note 2, art. 186.

[77.](#) Charte modifiée, préc., note 17, art. [41](#)(2), [204.25](#).

[78.](#) *Id.*, art. [45](#) al. 2.

[79.](#) *Id.*, art. [45.1](#) al. 2.

[80.](#) *Id.*, art. [47](#).

[81.](#) La non-conformité au processus de francisation peut ultimement mener à l'impossibilité de contracter avec l'Administration ou d'en obtenir des subventions ; voir l'art. [152.1](#) de la Charte modifiée, qui reprend l'art. 22 de la *Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration*.

82. Charte modifiée, préc., note 17, art. [141](#)(1).

83. *Id.*, art. [141](#)(4).

84. *Id.*, art. [141](#)(9).

85. *Id.*, art. [165.15](#).

86. *Id.*, art. [165.17](#) al. 1.

87. *Id.*, art. [165.18](#).

88. *Id.*, art. [165.17](#) al. 3.

89. *Id.*, art. [165.24](#).

90. *Id.*

91. *Id.*, art. [206](#).

92. *Id.*, art. [166](#), [174](#). Toutefois, en raison de l'utilisation de la clause dérogatoire à l'article [214](#) de la Charte modifiée, ces pouvoirs d'inspection ne seront plus encadrés par l'article [8](#) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, lequel confère une protection contre les perquisitions et les fouilles abusives.

93. Charte modifiée, préc., note 17, art. [177](#).

94. *Id.*, art. [181](#).

95. *Id.*, art. [205](#).

Date de dépôt : 7 septembre 2022

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.

©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.