

# Info clients

## Adoption de modifications majeures à la Charte de la langue française du Québec

Le 27 juin 2022

### Résumé

Le projet de loi n° 96, *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, qui vient modifier la *Charte de la langue française*, a été adopté par l'Assemblée nationale le 24 mai dernier et a reçu la sanction le 1<sup>er</sup> juin 2022. Bon nombre des dispositions du projet de loi n° 96 sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2022. D'autres prendront effet graduellement au cours des prochaines années.

L'objet de cet *Info clients* est d'informer les employeurs et les administrateurs de régimes de retraite et d'avantages sociaux des incidences possibles du projet de loi n° 96 sur les documents et les communications adressées aux employés qui ont trait aux avantages sociaux.

### Introduction

Le projet de loi n° 96, *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, qui vient modifier la *Charte de la langue française* (Charte), a été adopté par l'Assemblée nationale le 24 mai dernier et a reçu la sanction le 1<sup>er</sup> juin 2022. Bon nombre des dispositions du projet de loi n° 96 sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2022. D'autres prendront effet graduellement au cours des prochaines années. Le présent *Info clients* met l'accent sur l'incidence potentielle du projet de loi n° 96 sur les documents et les communications adressées aux employés qui ont trait aux régimes de retraite et d'avantages sociaux, en soulignant les questions qui doivent être prises en compte par les employeurs et les administrateurs de régime.

### La situation avant le projet de loi n° 96

Avant le 1<sup>er</sup> juin 2022, la Charte prévoyait essentiellement que les travailleurs avaient le droit d'exercer leurs activités en français. Elle précisait les obligations des employeurs du Québec quant à l'emploi du français dans leurs communications écrites avec leur personnel.

## Changements découlant du projet de loi n° 96

Les changements décrits ci-dessous s'appliquent aux employeurs ayant des employés au Québec. Les employeurs sous réglementation fédérale (p. ex., banques, entreprises de télécommunications et compagnies aériennes) pourraient également être assujettis à ces changements. Soulignons que le gouvernement fédéral a présenté récemment un projet de loi similaire ([projet de loi C-13](#), *Loi visant l'égalité réelle entre les deux langues officielles du Canada*) qui n'a pas encore été adopté. On ignore encore comment le projet de loi n° 96 et le projet de loi C-13 interagissent.

### Documents et communications portant sur les avantages sociaux des employés

Aux termes de la loi modifiée, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022, les documents ayant trait aux conditions de travail et les communications écrites adressées par l'employeur à son personnel (que ce soit collectivement ou individuellement) doivent être rendus accessibles en français aux employés du Québec. Auparavant, les documents ayant trait aux conditions de travail n'étaient pas explicitement mentionnés dans la Charte, mais les communications écrites adressées par l'employeur à son personnel (collectivement) étaient expressément couvertes. Les dispositions de la Charte avaient été interprétées comme exigeant que l'employeur fournisse ces documents et communications écrites aux employés en français dès le départ ou comme donnant à l'employé le droit de demander le document ou la communication en français, selon la nature ou la portée du document.

Les pleines répercussions de ces changements restent à établir. Il reste notamment à voir si les textes des régimes de retraite et leurs modifications (pour les régimes agréés et les régimes supplémentaires) doivent être rendus accessibles en français aux employés ou aux participants du Québec. La question de savoir si certains documents ayant trait aux régimes d'avantages sociaux doivent être considérés comme des « documents ayant trait aux conditions de travail » peut également faire l'objet d'un débat.

Cela dit, les communications à l'intention des employés ayant trait aux régimes d'avantages sociaux devraient être rendues accessibles en français si elles ne le sont pas actuellement. Par exemple, cela pourrait inclure les communications ayant trait aux régimes d'épargne-retraite, aux régimes d'assurance collective, aux programmes de rémunération fondée sur le rendement, aux politiques sur les congés et les absences du travail, ainsi que des communications portant sur les initiatives et sur les programmes axés sur le mieux-être.

Retraite Québec, la CNESST, la RAMQ et Revenu Québec n'ont pas confirmé si toute correspondance future avec eux devra être en français seulement. Nous nous attendons à ce qu'ils se concertent et mettent en œuvre une politique sur la langue de communication au cours des prochains mois.

Une autre nouvelle disposition ajoutée à la Charte précise que dans le cas des contrats d'assurance collective et des contrats de rente collective, l'assureur est tenu de remettre au preneur une copie du contrat rédigé en français; il en est de même pour les certificats d'assurance et les certificats de rente individuels devant être remis aux employés.

En cas de divergence entre la version française de la police, du certificat d'assurance, ou du contrat ou du certificat de rente, et celle dans une autre langue de ces documents, un travailleur peut invoquer l'une ou l'autre, selon ses intérêts.

Des dispositions transitoires s'appliquent à la traduction des documents et des contrats existants.

### **Sanctions administratives et amendes**

Le 1<sup>er</sup> juin 2022, les pouvoirs en matière d'enquête de l'Office québécois de la langue française (OQLF) ont été élargis et le montant des amendes applicables a augmenté. Les entreprises qui contreviennent à une ordonnance rendue par l'OQLF sont passibles d'une amende de 3 000 \$ à 30 000 \$. Les montants minimaux et maximaux des amendes sont portés au double pour une première récidive et au triple pour toute récidive additionnelle. Cette règle s'applique dans la mesure où la déclaration antérieure de culpabilité a été prononcée au cours des deux ans précédant la perpétration de l'infraction subséquente.

Lorsqu'une infraction mentionnée ci-dessus se poursuit durant plus d'un jour, elle constitue une infraction distincte pour chaque jour durant lequel elle se poursuit. Par conséquent, les amendes susmentionnées sont imposées sur une base quotidienne.

### **Prochaines étapes**

Les entreprises exerçant des activités au Québec devront passer en revue, entre autres, leurs communications destinées aux employés, contrats et documents se rapportant aux avantages sociaux afin de s'assurer qu'ils satisfont aux exigences énoncées plus haut. Lorsque l'obligation de fournir la version française d'un document ou d'une communication incombe à un fournisseur de services (p. ex., pour un contrat d'assurance collective), les entreprises doivent s'adresser à leur fournisseur de services. À compter du 1<sup>er</sup> juin 2022, les nouveaux documents et les nouvelles communications pourraient devoir être rendus accessibles en français. Des règles transitoires s'appliquent à certains documents existants qui ne sont pas déjà accessibles en français. Les employeurs ont tout intérêt à passer en revue leur situation particulière avec leurs conseillers pour évaluer les incidences du projet de loi n° 96.

### **Pour en savoir plus**

Le présent bulletin n'a pas pour but de constituer un service de consultation juridique, comptable, actuarielle ou un autre service professionnel ni de les remplacer. Si vous souhaitez en savoir plus sur l'incidence des sujets traités dans ce bulletin sur votre organisation, veuillez communiquer avec votre conseiller WTW ou avec les personnes suivantes :

Sébastien Aubry, +1 514 982-2065  
[sebastien.aubry@willistowerswatson.com](mailto:sebastien.aubry@willistowerswatson.com)

Claude Boulanger, 1 514 982-2665  
[claud.boulanger@willistowerswatson.com](mailto:claud.boulanger@willistowerswatson.com)

Christiane Bourassa, +1 514 982-2666  
[christiane.bourassa@willistowerswatson.com](mailto:christiane.bourassa@willistowerswatson.com)

Annie Demers, +1 514 982-2170  
[annie.demers@willistowerswatson.com](mailto:annie.demers@willistowerswatson.com)

Martin Desautels, +1 514 982-3087  
[martin.desautels@willistowerswatson.com](mailto:martin.desautels@willistowerswatson.com)

Charles Lemieux, +1 514 982-2208  
[charles.lemieux@willistowerswatson.com](mailto:charles.lemieux@willistowerswatson.com)

## À propos de WTW

Chez WTW (NASDAQ : WTW), nous proposons des solutions fondées sur des données et des analyses approfondies dans les secteurs de la gestion des ressources humaines, du risque et du capital. En nous appuyant sur la vision mondiale et l'expertise régionale de nos collègues dans plus de 140 pays et marchés, nous contribuons à préciser votre stratégie, à renforcer la résilience de votre organisation, à motiver votre personnel et à maximiser vos résultats.

Ensemble, nous découvrons les occasions de succès durable – et nous vous donnons accès à des perspectives qui vous animent.

Apprenez-en davantage à l'adresse [wtwco.com](http://wtwco.com).