



GMS Flash Alert

Immigration Edition

2021-164 | June 8, 2021



Canada – Changes Proposed to Charter on French Language in Québec

([Click here](#) to read this *GMS Flash Alert* in French)

On May 13, 2021, Quebec's Minister responsible for the French Language, Simon Jolin-Barrette, proposed significant changes to the *Charter of the French Language*¹ (the Charter) in Bill 96 – *An Act respecting French, the official and common language of Quebec*.² The Charter notably protects the uniqueness of the French-speaking minority in North America and recognizes French as the customary language of work, education, commerce and business in Quebec.

Bill 96 proposes significant changes to several existing laws, including those affecting temporary foreign workers in Quebec. If adopted, dependent children of temporary foreign workers in Quebec would no longer be eligible for public or subsidized English education after a period of three years.

WHY THIS MATTERS

According to Bill 96, any dependent child of a temporary foreign worker or an international student residing in Quebec could be eligible to attend English primary and secondary school for a maximum duration of three years, a period which is non-renewable. Thereafter, the child would be obliged to transition to a French school. This proposal, affecting both public and subsidized³ education in English, could discourage non-Francophone-speaking foreign talent from choosing to temporarily settle in Quebec; rendering it difficult to continue to attract and retain these temporary foreign workers for Quebec employers. This would have a particular impact in several niche fields in which an existing labour shortage is already exacerbated due to the ongoing pandemic.

Public or Subsidized English Education for Children of Temporary Foreign Workers

Current State of the Law

Generally speaking, children residing in Quebec must attend a public or subsidized French-language school for their pre-school, primary and secondary studies, subject to certain exceptions.⁴ Currently, the following children who are temporarily residing in Quebec to study⁵ are eligible for enrollment in an English public school:

- Their parents are temporarily staying in Quebec with a valid work permit or study permit;
- They have the right to study in Quebec without having to hold a *Certificat d'acceptation du Québec* (CAQ) or a study permit;
- They hold a CAQ and a study permit; or
- Their parents are temporarily staying in Quebec as representatives of a government and/or international organization or diplomatic officials.

Provided that their temporary status is valid, these children qualify for a declaration of eligibility for studies in English without restriction since the current Charter and its regulations allow them to continue their studies in English all through to secondary level of schooling in Quebec.

KPMG NOTE

It is worth noting, however, that claiming refugee status, obtaining a Quebec Selection Certificate (CSQ) or being granted permanent resident status while staying in Quebec would render the child ineligible from schooling in English. Indeed, if one of these aforementioned situations occur, the declaration of eligibility for studies in English could no longer be renewed and would no longer be in effect as of June 30 of the school year during which either the refugee status is claimed, the CSQ is issued, or permanent resident status is granted.

Other exemptions from receiving education in French are also provided by law in favor of children who have learning disabilities⁶ or those who live in critical family or humanitarian situations.⁷ These two exemption cases would not be affected by the new terms and conditions set forth by Bill 96.

How Will This Impact You and Your Employees?

Bill 96 limits to three years the exemption from being required to study exclusively in French, without any possible extension for children temporarily staying in Quebec to study or who are accompanying a parent holding temporary foreign worker/student status.⁸

The impact of this law is likely to be felt at several levels. Indeed, depending on the age and background of the child in question, the mere interruption of his studies in English, for instance, at the secondary level (after the maximum duration of three years) could have a direct adverse impact on his learning capability at school; which, in turn, could lead to an increased risk of dropping out of school or impeding his access to the post-secondary programs of his choice. Furthermore, the job market and the Quebec economy could be impacted by this reform. For example, a foreign national accepting temporary employment in Quebec in a competitive sector and who doesn't have knowledge of the French

© 2021 KPMG Law LLP, a tax and immigration law firm affiliated with KPMG LLP, each of which is a Canadian limited liability partnership. © 2021 KPMG LLP, an Ontario limited liability partnership and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved. Printed in the U.S.A. NDPPS 530159

language, could opt to settle in another Canadian province in order to avoid the risk of having his child's future education and/or career prospects compromised on account of a forced linguistic barrier, when the parent does not intend to eventually settle permanently in Canada.

The restrictions on the ability of children of temporary foreign nationals to access public education in English would act as an additional disincentive to the existing increased processing delays for foreign nationals to obtain their permanent residence in Quebec. This could provide another reason for foreign talent to second-guess accepting employment offers in Quebec. Quebec already has some of the longest delays among the Canadian provinces for processing permanent residence applications; spanning as long as 31 months⁹ under the fast-track Quebec Experience Program (PEQ) and 34 months¹⁰ under the Quebec Regular Skilled Worker (QSW) Program. Consequently, employers in Quebec may experience more difficulty in persuading their non-French-speaking temporary foreign workers to settle in Quebec permanently.

Key Considerations

Following the implementation of Bill 96, and its ensuing amendments to existing public or subsidized English education rules for children of temporary foreign workers, it is suggested that employers and prospective non-francophone assignees discuss the options in light of these changes early on in the relocation process; particularly if they are temporarily relocating to Quebec with accompanying children.

Below are a few specific considerations with respect to impacted assignees relocating to Quebec for a duration exceeding three years:

- 1. Be proactive.** Non-Francophone children may enroll in a French immersion program of study immediately upon their arrival in Canada. Adapting to a French program of study during the initial three years would enable them to learn and improve their French language skills sooner, which in turn would assist with their continuing education in a French program.
- 2. Implement a plan** combining public and private schooling throughout the employment period in Quebec. This might be considered as the 3+1 or 3+2 rule. This rule provides an alternative plan following the initial three-year assignment to facilitate the employee's non-Francophone children to gain access to private education in an English school for the remainder of the children's education during the employee's stay. For example, for assignments lasting more than three years, if the children have one (1) or two (2) more years left to complete their primary or secondary school, employers might consider the option to subsidize their education as an incentive.
- 3. Plan ahead.** If none of these above options are feasible, consider limiting the employment's duration to three years. Any period of work exceeding three years could be carried out physically or remotely from a location situated in a province other than Quebec.

Other Proposals to Watch Out For

- To reinforce the obligation on employers to take action in preventing a job position from requiring knowledge of any language other than French, Bill 96 establishes a legal presumption against the employer if the employer (i) has not assessed the actual language requirements for the position being offered, (ii) did not establish that the language skills already needed by the other employees in the position being offered were insufficient or (iii) when the employer has not restricted the number of positions necessitating specific knowledge of a language other than French.¹¹
- Among the proposed recruitment changes, there is one relating to an obligation on the employer to advertise job offers in French only. Meaning, where recruitment efforts are required as part of a Labour Market Impact Assessment (LMIA) process with Service Canada, along with a request for a CAQ from the Ministry of Immigration,

Francization and Integration (MIFI), employers should make sure that each job posting aiming to attract Canadians or permanent residents to fill a position in Quebec is published in French.

- Individual employment contracts can be written in a language other than French, if there is an agreement between the employer and its employee.¹²
- In the three years following the implementation of Bill 96, companies consisting of 25 and more employees will have to comply with the francization obligations, which include registration with the *Office Québécois de la Langue Française*, its record-keeping process, approval and monitoring of the francization program.

KPMG NOTE

Public consultations are expected to take place as part of the implementation of Bill 96. The KPMG International firm in Canada will continue to monitor the progress of this Bill and the execution of proposals affecting employers and temporary foreign workers in Quebec. Through *GMS Flash Alert*, we will provide you with immediate insight and recommendations, where appropriate.

As the rules can be complex, it is recommended that you contact your qualified immigration counsel or a member of the KPMG Law LLP (Canada) team (see the Contact Us section).

FOOTNOTES:

- 1 *Charter of the French Language* (10 December 2020): [L.R.Q., c. C-11](#).
- 2 The bill is available on the website of the National Assembly of Quebec: [Projet de loi n° 96, Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français - Assemblée nationale du Québec \(assnat.qc.ca\)](#).
- 3 Including school bodies within the meaning of the Schedule and in private educational institutions accredited for purposes of subsidies under *the Act respecting private education* ([chapter E-9.1](#)) with respect to the educational services covered by an accreditation.
- 4 [L.R.Q., c. C-11](#), sections 72, 73, 81, 85, 85.1, 86.1 and 88.
- 5 [L.R.Q., c. C-11](#), section 85, which is being implemented by the [Règlement sur l'exemption de l'application du premier alinéa de l'article 72 de la Charte de la langue française qui peut être accordée aux enfants séjournant au Québec de façon temporaire](#), chapter C-11, r. 7.
- 6 [Règlement sur l'exemption de l'application du premier alinéa de l'article 72 de la Charte de la langue française qui peut être accordée aux enfants présentant des difficultés graves d'apprentissage \(gouv.qc.ca\)](#), chapter C-11, r. 6.
- 7 [L.R.Q., c. C-11](#), section 85.1.
- 8 [Projet de loi 96: Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français](#), section 56 stating the addition of section 84.1.

FOOTNOTES continued:

9 This estimate considers the approximate period of four months to obtain a CSQ under the PEQ, as well as 27 months at the federal level for the granting of permanent residence to a worker selected by Quebec.

10 This estimate considers the approximate delay of seven months to obtain a CSQ under the QSW, as well as 27 months at the federal level for the granting of permanent residence to a worker selected by Quebec.

11 [*Projet de loi 96: Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*](#), section 36 suggesting the addition of section 46.1.

12 [*L.R.Q., c. C-11*](#), section 29.

* * * *

Canada - Amendements Proposés à la Charte de la Langue Française au Québec

Le 13 mai 2021, le ministre responsable de la Langue Française du Québec, Simon Jolin-Barrette, a proposé des modifications significatives à la *Charte de la langue française*¹ (la "Charte"). Cette loi protège notamment le caractère unique de la minorité francophone en Amérique du Nord et fait du français la langue usuelle du travail, de l'enseignement, du commerce et des affaires au Québec.

Le projet de loi 96 - *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*² propose des modifications significatives à plusieurs lois existantes notamment celles en lien avec l'immigration et l'emploi de travailleurs étrangers temporaires au Québec.

Si cette loi venait à être adoptée, les enfants à charge des travailleurs étrangers temporaires au Québec ne seraient plus éligibles à l'enseignement public ou subventionné en anglais.

POURQUOI CELA EST-IL IMPORTANT?

Selon le projet de loi, les enfants à charge d'un travailleur étranger temporaire ou d'un étudiant international qui séjourne temporairement au Québec seraient admissibles à recevoir l'enseignement primaire et secondaire en anglais pour une durée maximale de trois ans, non-renouvelable. Cette proposition touchant l'enseignement public ou subventionné³ en anglais pourrait dissuader des talents étrangers non-francophones de s'installer temporairement au Québec, rendant l'attraction et la rétention de ces travailleurs étrangers temporaires plus difficiles pour les employeurs québécois dans plusieurs domaines de niche où le besoin de main d'œuvre est déjà exacerbé en raison de la pandémie.

Enseignement Public ou Subventionné en Anglais pour les Enfants des Travailleurs Étrangers Temporaires

État Actuel

Les enfants, au Québec, doivent fréquenter l'école francophone publique ou subventionnée pour leurs études en maternelle, au primaire et secondaire, sous réserve de certaines exceptions⁴. Actuellement, sont notamment admissibles à l'enseignement en anglais dans une école publique, les enfants suivants qui séjournent au Québec de façon temporaire pour y étudier⁵ et qui, selon le cas:

- Leur parent séjourne temporairement au Québec avec un permis de travail ou un permis d'études;
- Ont le droit d'étudier au Québec sans l'obligation de détenir un CAQ ou un permis d'études;
- Détiennent un certificat d'acceptation du Québec (CAQ) et un permis d'études;

- Leur parent séjourne temporairement au Québec à titre de représentant gouvernemental ou d'une organisation internationale ou de fonctionnaire diplomatique.

Tant que leur séjour temporaire est valide, ces enfants sont éligibles à une déclaration d'admissibilité à l'enseignement en anglais et ce, sans restriction puisque la Charte et ses règlements de mise en œuvre leur permettent de poursuivre leurs études en anglais jusqu'au niveau secondaire.

KPMG NOTE

Toutefois, la revendication du statut de réfugié, l'obtention d'un Certificat de sélection du Québec (CSQ) ou l'octroi du statut de résident permanent à l'enfant, rend désormais inapplicable l'enseignement en anglais. En effet, si l'un de ces événements survient, la déclaration d'admissibilité pour des études en anglais ne sera plus renouvelée et cessera d'avoir effet le 30 juin de l'année scolaire au cours de laquelle le statut de réfugié est revendiqué, le CSQ est émis ou le statut de résident permanent est octroyé.

D'autres dispenses à l'enseignement en français sont également prévues par la loi en faveur des enfants qui présentent des difficultés d'apprentissage⁶ et ceux qui malheureusement vivent une situation grave d'ordre familial ou humanitaire⁷. Ces deux cas ne seraient pas affectés par les propositions de ce projet de loi.

Impacts sur les Employeurs et leurs Employés

Le projet de loi limite à trois ans la dispense de l'enseignement en français aux enfants qui séjournent au Québec de façon temporaire pour y étudier ou qui accompagnent le titulaire de l'autorité parentale au Québec et qui séjourne à titre de travailleur étranger temporaire ou d'étudiant étranger, et ce, sans aucune exemption possible⁸.

Les impacts de cette loi risquent de se faire sentir à plusieurs niveaux. En effet, en fonction de l'âge et du parcours des enfants, le fait d'interrompre leurs études en anglais au niveau secondaire après la durée maximale de trois ans, pourrait avoir un impact direct sur leur performance à l'école, augmenter le risque de décrochage scolaire ou nuire directement à l'accès aux programmes d'études post-secondaires de leur choix. Ensuite, le marché de l'emploi et l'économie du Québec pourraient également pâtir de cette réforme. En ce sens, le parent venant occuper un emploi temporaire au Québec dans un secteur recherché et qui ne maîtrise pas la langue française, pourrait opter de s'établir dans une autre province canadienne afin d'éviter que le parcours de son enfant soit ainsi compromis en cours de route, et ce, même lorsque le parent n'a pas l'intention de s'établir de manière permanente au Canada.

Qui plus est, il est important de noter que cette restriction de l'enseignement public ou subventionné en anglais des enfants de travailleurs étrangers temporaires s'ajouterait aux délais actuels que ces derniers doivent attendre pour obtenir leur résidence permanente au Québec, laquelle rappelons-le, présente l'un des plus longs délais parmi les provinces canadiennes, pouvant atteindre 31 mois⁹ sous le programme expéditif de l'expérience québécoise et 34 mois¹⁰ sous le programme régulier des travailleurs qualifiés du Québec. Conséquemment, les employeurs au Québec pourraient avoir davantage de la difficulté à convaincre les ressortissants étrangers non-francophones de s'établir au Québec.

Considérations Clés

Advenant l'adoption du projet de loi 96 et la mise en place des modifications aux règles d'enseignement public ou subventionné en anglais pour les enfants de travailleurs temporaires, il est suggéré que les employeurs et leurs

employés étrangers non francophones discutent des options dès le début du processus de relocalisation, particulièrement s'ils ont l'intention de s'installer temporairement avec leurs enfants au Québec.

Voici quelques considérations clés pour une affectation qui dépasse la période initiale de trois ans au Québec:

- 1. Soyez proactif** - Les enfants non francophones pourraient entamer un programme d'immersion en français dès leur arrivée au Canada. L'adaptation à un programme d'études en français au cours des trois premières années pourrait permettre aux enfants d'apprendre et d'améliorer leurs compétences linguistiques en français et les aider à poursuivre leur éducation dans cette langue.
- 2. Mettez en œuvre un plan** où il pourrait y avoir une combinaison d'école privée et publique couvrant le reste de la durée de l'emploi. Il s'agit de la règle 3+1 ou 3+2. Cette règle prévoit un plan alternatif après l'affectation initiale de trois ans pour aider éventuellement aux enfants de l'employé d'accéder à un système scolaire privé en anglais pour la période restante de leurs études. Par exemple, s'il reste aux enfants un (1) ou deux (2) ans pour terminer leurs études primaires ou secondaires, les employeurs pourraient envisager la nécessité de subventionner leur éducation à titre d'incitatif.
- 3. Réfléchissez de manière préalable** aux solutions qu'il est possible à votre entreprise de mettre en œuvre. S'il n'y en a pas qui soient applicables, les employeurs devraient envisager de limiter la durée du contrat de travail temporaire au Québec à trois ans. Toute période de travail excédant les trois ans pourrait être effectuée en présentiel ou à distance à partir d'un emplacement situé dans une autre province que le Québec.

Autres Propositions d'Amendements à Surveiller

- Visant à renforcer l'obligation pour les employeurs de prendre tous les moyens raisonnables pour éviter qu'un poste n'exige la connaissance ou un niveau de connaissance d'une autre langue que le français, le projet de loi établit une présomption légale à l'encontre de l'employeur, s'il (i) n'aurait pas évalué les besoins linguistiques réels pour l'accomplissement des tâches de ce poste, (ii) n'aurait pas assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes ou (iii) lorsqu'il n'aurait pas restreint le nombre de postes qui nécessitent la connaissance spécifique d'une langue autre que le français¹¹.
- Parmi les nouvelles propositions des pratiques d'embauche, il y a celle de l'exigence d'affichage des offres d'emplois en français. En pratique, lorsque des efforts de recrutement seraient requis dans le cadre du processus d'évaluation d'impact sur le marché du travail (EIMT) auprès de *Service Canada* et d'une demande de CAQ auprès du *Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration* (MIFI), les employeurs devraient continuer à s'assurer que chaque affichage de poste visant à attirer des canadiens ou des résidents permanents, fasse l'objet de publication en français.
- Les contrats d'emploi individuels peuvent être rédigés dans une autre langue que le français, à condition qu'il y ait une volonté expresse entre l'employeur et son employé¹².
- Dans les trois ans qui suivent l'adoption du projet de loi, les entreprises de 25 employés et plus devront se conformer aux obligations en matière de francisation, ce qui inclut le registre auprès de l'Office québécois de la langue française, son processus d'approbation et le suivi du programme de francisation.

KPMG NOTE

Des consultations publiques sont à prévoir dans le cadre de l'adoption du projet de loi 96. Le cabinet membre de KPMG International au Canada continuera de surveiller l'avancement de ce projet de loi et la mise en œuvre des propositions

KPMG NOTE continued

touchant les employeurs et travailleurs étrangers temporaires Québec et, par le biais de *GMS Flash Alert*, vous fournirons un aperçu immédiat et des recommandations, le cas échéant.

Comme les règles peuvent être complexes, il est recommandé de contacter votre conseiller en immigration qualifié ou un membre de l'équipe de KPMG Law LLP (Canada) (voir la section Contactez-nous).

Notes en bas de page:

1 *Charte de la langue française* : [L.R.Q., c. C-11](#).

2 La version intégrale du projet de loi est disponible via le site web de l'assemblée nationale du Québec: [Projet de loi n° 96, Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français - Assemblée nationale du Québec \(assnat.qc.ca\)](#).

3 Incluant les organismes scolaires au sens de l'Annexe et pour les établissements d'enseignement privés agréés aux fins de subventions en vertu de la *Loi sur l'enseignement privé* ([chapitre E-9.1](#)) en ce qui concerne les services éducatifs qui font l'objet d'un agrément.

4 [L.R.Q., c. C-11](#), articles 72, 73, 81, 85, 85.1, 86.1 et 88.

5 [L.R.Q., c. C-11](#), article 85; cet article est mis en œuvre par le [Règlement sur l'exemption de l'application du premier alinéa de l'article 72 de la Charte de la langue française qui peut être accordée aux enfants séjournant au Québec de façon temporaire](#), chapitre C-11, r. 7.

6 [Règlement sur l'exemption de l'application du premier alinéa de l'article 72 de la Charte de la langue française qui peut être accordée aux enfants présentant des difficultés graves d'apprentissage \(gouv.qc.ca\)](#), chapitre C-11, r. 6.

7 [L.R.Q., c. C-11](#), article 85.1.

8 [Projet de loi 96: Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français](#), article 56 proposant l'ajout de l'article 84.1.

9 Cette estimation tient compte du délai approximatif de quatre mois pour obtenir un CSQ sous le PEQ ainsi que de 27 mois au niveau fédéral pour l'octroi de la résidence permanente d'un travailleur sélectionné par le Québec.

10 Cette estimation tient compte du délai approximatif de sette mois pour obtenir un CSQ sous le PEQ ainsi que de 27 mois au niveau fédéral pour l'octroi de la résidence permanente d'un travailleur sélectionné par le Québec.

11 [Projet de loi 96: Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français](#), article 36 proposant l'ajout de l'article 46.1.

12 [L.R.Q., c. C-11](#), article 29.

* * * *

Contact us

For additional information or assistance, please contact your local GMS or People Services professional* or the following professional with the KPMG International member firm in Canada:



Andres Pareja

Attorney, Manager - Immigration

Tel. +1 514-840-5762

apareja@kpmg.ca

** Please note the KPMG International member firm in the United States does not provide immigration or labour law services. However, KPMG Law LLP in Canada can assist clients with U.S. immigration matters.*

The information contained in this newsletter was submitted by the KPMG International member firm in Canada.

© 2021 KPMG Law LLP, a tax and immigration law firm affiliated with KPMG LLP, each of which is a Canadian limited liability partnership. © 2021 KPMG LLP, an Ontario limited liability partnership and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

www.kpmg.com

kpmg.com/socialmedia



© 2021 KPMG LLP, a Delaware limited liability partnership and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.

KPMG LLP is the U.S. firm of the KPMG global organization of independent professional services firms providing Audit, Tax and Advisory services. The KPMG global organization operates in 147 countries and territories and has more than 219,000 people working in member firms around the world.

Each KPMG firm is a legally distinct and separate entity and describes itself as such. KPMG International Limited is a private English company limited by guarantee. KPMG International Limited and its related entities do not provide services to clients.

Flash Alert is a GMS publication of KPMG LLP's Washington National Tax practice. To view this publication or recent prior issues online, please click here. To learn more about our GMS practice, please visit us on the Internet: click here or go to <http://www.kpmg.com>.