

Aide-mémoire à l'intention des employeurs sur l'exigence relative à la connaissance d'une autre langue que le français

La *Charte de la langue française* prévoit que les travailleurs et travailleuses du Québec ont le droit de travailler en français. L'employeur doit respecter le droit du travailleur ou de la travailleuse d'exercer ses activités en français.

Par conséquent, un employeur qui exige d'une personne la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français pour rester en poste ou accéder à un poste doit, au préalable, avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence.

Cet aide-mémoire vous permettra de vérifier et d'analyser vos exigences de la connaissance d'une autre langue que le français.

Articles de la *Charte de la langue française* sur l'exigence relative à la connaissance d'une autre langue que le français

Article 46. *Il est interdit à un employeur d'exiger d'une personne, pour qu'elle puisse rester en poste ou y accéder, notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance même alors, il doit, au préalable, avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence.*

L'employeur qui exige la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle pour accéder à un poste doit, lorsqu'il diffuse une offre visant à pourvoir ce poste, y indiquer les motifs justifiant cette exigence.

Article 46.1. *Un employeur est réputé ne pas avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'exiger la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle dès lors que, avant d'exiger cette connaissance ou ce niveau de connaissance, l'une des conditions suivantes n'est pas remplie :*

1° il avait évalué 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;

3° il avait restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle.

Sans restreindre la portée de ce qui précède, le premier alinéa ne doit pas être interprété de façon à imposer à un employeur une réorganisation déraisonnable de son entreprise.

Il est de votre responsabilité comme employeur de faire l'analyse des postes, c'est-à-dire d'évaluer les exigences linguistiques pour chaque poste, et de démontrer que l'accomplissement d'une tâche nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français et que vous avez pris, au préalable, tous les moyens raisonnables pour éviter d'exiger de votre personnel cette connaissance.

L'analyse doit se faire pour tous les postes qui sont à pourvoir dans votre entreprise, mais également pour l'ensemble des postes pourvus, et ce, en continu. Pour analyser ces postes :

- évaluez les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir dans le cadre de chaque poste : faites une liste des tâches que la personne titulaire du poste doit réaliser et déterminez si la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français est nécessaire;
- évaluez quelles sont les connaissances linguistiques des autres membres du personnel déjà en poste et lesquelles sont exigées dans le cadre de leurs fonctions, et vérifiez si ces personnes seraient capables de réaliser les tâches nécessitant la connaissance d'une autre langue que le français qui pourraient être associées à des postes à pourvoir;
- restreignez le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance d'une autre langue que le français.

Le contact avec une autre langue que le français

Le fait que l'accomplissement des tâches liées à un poste nécessite d'être en contact avec une autre langue que le français n'est pas un critère suffisant pour justifier que la connaissance de cette autre langue soit exigée. Vous devez prendre en considération, entre autres, la fréquence et la complexité de ce contact.

Les relations avec l'étranger

Le fait que votre entreprise ait des relations régulières avec l'extérieur du Québec (clients fournisseurs, siège social, etc.) ne justifie pas nécessairement l'obligation pour tous les employés et employées de connaître une autre langue que le français. Évaluez quelles sont les tâches qui requièrent la connaissance d'une autre langue que le français et restreignez le plus possible le nombre de postes auxquels sont rattachées ces tâches.

Le secteur d'activité de votre entreprise

Le fait d'exercer ses activités dans un domaine spécialisé, comme le développement de produits, l'intelligence artificielle ou les techniques d'innovation, n'est pas une raison pour exiger la connaissance d'une autre langue que le français dans tous les cas. Posez-vous la question

suivante : est-ce que la connaissance d'une autre langue que le français est nécessaire pour tous les employés et employées ou pour toutes les catégories d'emplois qui demandent une expertise particulière?

Analyse de la nécessité d'exiger la connaissance d'une autre langue que le français pour l'accomplissement des tâches ainsi que des moyens pris pour éviter d'imposer une telle exigence linguistique

Voici quelques questions à vous poser au moment d'évaluer votre pratique consistant à exiger la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français :

- À quelles catégories d'emplois appartiennent les postes pour lesquels mon entreprise exige la connaissance d'une autre langue que le français?
- Combien de personnes occupent ces postes dans chaque catégorie d'emplois? Comment puis-je limiter ce nombre de postes?
- Cette exigence s'applique-t-elle à tous les postes de ces catégories d'emplois?
- Pourquoi la connaissance d'une autre langue que le français est-elle exigée pour ces postes?
- Cette exigence est-elle nécessaire pour l'accomplissement des tâches liées à ces postes?
- Quels sont les besoins linguistiques réels de mon entreprise en ce qui concerne les tâches à accomplir?
- Est-ce que mon entreprise pourrait confier les tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance d'une autre langue que le français aux titulaires de postes (d'une même catégorie d'emplois) qui requièrent déjà cette connaissance? Si non, pourquoi?
- Quels moyens mon entreprise a-t-elle mis en place pour restreindre le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance d'une autre langue que le français?
- Est-ce que mon entreprise a mis en place une politique d'embauche avec des critères précis concernant la connaissance d'une autre langue que le français pour accéder à un poste, notamment par recrutement ou promotion?

L'Office québécois de la langue française vous remercie de faire du français la langue normale et habituelle du travail, du commerce et des affaires, et de participer au rayonnement de la langue française au Québec.