



Processus d'embauche

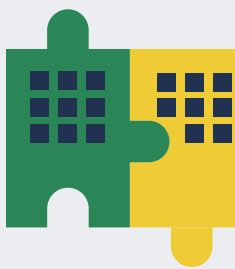
Le saviez-vous?

- Les offres d'emploi au Québec doivent toujours être affichées en français. Vous pouvez utiliser une ou des langues additionnelles, mais celles-ci ne doivent pas prendre plus de place que le français.

Par exemple, si vous publiez une annonce dans un journal anglophone, votre offre d'emploi pourrait être en anglais si elle est aussi publiée en français dans le même journal et qu'elle profite d'une présentation visuelle équivalente.

- La connaissance d'une autre langue que le français ne peut pas être exigée pour l'accès à un poste, à moins d'être nécessaire à l'exécution des tâches.

Il peut être justifié que la personne ait à connaître une autre langue que le français, mais il faut vous assurer qu'elle parle au moins le français.



À titre d'employeur, vous avez des obligations à respecter pour faire du français la langue commune de travail, et vous pouvez en tirer profit.

Embauchez en français et ainsi :

- joignez une plus grande partie de la population! Une offre d'emploi en français sera comprise par beaucoup plus de personnes;
- trouvez la perle rare! En ne demandant pas la connaissance d'une autre langue que le français, sauf si nécessaire, vous augmentez votre bassin de bonnes candidatures.

Conseil pratique!

Que faut-il faire pour déterminer si une autre langue que le français est nécessaire à un emploi? Posez-vous les questions suivantes :

- La personne qui occupe le poste est-elle en contact avec la clientèle ou avec des fournisseurs hors Québec?
- Travaille-t-elle avec des équipes ou des collègues situés ailleurs dans le monde?



Des questions? Besoin d'aide? L'Office québécois de la langue française est là pour vous!

Évaluez les pratiques de votre entreprise et découvrez comment nous pouvons vous soutenir pour les améliorer, et ce, gratuitement. Découvrez nos services sur : oqlf.gouv.qc.ca.

Les obligations linguistiques des entreprises du Québec visent à faire respecter les droits de leur personnel et de leur clientèle. Toute personne ayant le sentiment que ses droits sont lésés peut porter plainte à l'Office. Les informations contenues dans cette fiche concernent les entreprises de moins de 50 employés. Le contenu de cette fiche n'a aucune valeur légale.