

Exiger l'anglais dans une offre d'emploi : quand est-ce vraiment justifié?

Saviez-vous que la Charte de la langue française encadre strictement l'exigence de la connaissance d'une langue autre que le français à l'embauche? Découvrez, dans cet article, ce que tout employeur au Québec se doit de connaître avant de rédiger sa prochaine offre d'emploi.

Dans le secteur des TI au Québec, l'exigence de la maîtrise de l'anglais indiquée dans les offres d'emploi est une pratique répandue, souvent inscrite par habitude plutôt que par nécessité réelle. La Charte de la langue française prévoit pourtant un cadre clair à ce sujet, un cadre que bien des employeurs méconnaissent encore. Mieux comprendre ces règles, c'est se donner les outils pour recruter en toute conformité.

Le français d'abord comme principe de base

L'article 46 de la Charte établit un principe fondateur : la connaissance d'une autre langue que le français ne peut être exigée pour l'accès à un emploi, pour une mutation ou pour une promotion, à moins que l'accomplissement de la tâche ne le nécessite réellement. L'exigence d'une autre langue doit donc être dictée par la réalité du poste, non par une préférence de l'employeur ou une habitude organisationnelle.

Ce principe s'applique à toutes les étapes du parcours professionnel. Aucune exception automatique n'existe pour les entreprises technologiques, les multinationales ou les environnements de travail à vocation internationale.

Trois vérifications utiles avant d'afficher une offre d'emploi

L'article 46.1 de la Charte propose un cadre pratique pour guider cette réflexion. Avant d'inclure une exigence linguistique autre que le français dans une offre d'emploi, l'employeur est invité à effectuer trois vérifications.

1. Évaluer les besoins linguistiques réels du poste. Quelles tâches concrètes nécessitent l'usage d'une autre langue? À quelle fréquence? Avec quelle complexité?
2. Vérifier si le personnel actuel peut combler le besoin. Avant de créer une nouvelle exigence, il vaut la peine de s'assurer qu'aucune personne en poste ne peut déjà accomplir les tâches concernées.
3. Restreindre au maximum le nombre de postes concernés. Si un seul rôle dans l'équipe nécessite l'anglais (ou toute autre langue), cette exigence n'a pas à être étendue à l'ensemble des membres de l'équipe ou du département.

Cette démarche en trois étapes est aussi une bonne pratique de gestion. Elle pousse à réfléchir aux besoins concrets de l'organisation et à éviter des exigences qui pourraient, sans le vouloir, réduire inutilement le bassin de candidats qualifiés.

Avec la participation financière de :

Québec 

 Réseau
Action TI



Repenser la nécessité de l'anglais au travail

Dans le secteur TI québécois, l'argument le plus souvent avancé pour justifier l'exigence de l'anglais est la nature même de l'environnement de travail. La documentation, les logiciels et les ressources de formation sont majoritairement en anglais. C'est une réalité indéniable du secteur. Mais la Charte invite à une distinction importante : lire de la documentation technique en anglais n'est pas la même chose que devoir rédiger, communiquer ou collaborer activement dans cette langue au quotidien.

Identifier précisément quelles tâches requièrent une maîtrise active de l'anglais, plutôt qu'une simple familiarité passive, permet de construire des exigences plus ciblées et mieux justifiées.

Pour en savoir plus

Consultez [l'aide-mémoire officiel à l'intention des employeurs](#) sur le site de l'Office québécois de la langue française (OQLF). N'oubliez pas de visiter le site du [Réseau Action TI](#) pour accéder à d'autres ressources visant à soutenir vos efforts de francisation.

Adapter ses pratiques de recrutement en toute simplicité

La Charte impose que les motifs justifiant une exigence linguistique soient mentionnés dans l'offre de poste elle-même. C'est une occasion de communiquer clairement avec les candidats et de bâtir des processus de recrutement plus solides. Quelques ajustements simples permettent d'y arriver.

- Documenter l'analyse des besoins linguistiques pour chaque poste concerné.
- Réviser les modèles d'offres d'emploi pour inclure la justification des exigences linguistiques.
- Former les gestionnaires et les équipes de recrutement aux grandes lignes de la Charte.
- Limiter les exigences en langues autres que le français aux postes pour lesquels la nécessité est réelle et documentée.

En prenant les mesures nécessaires pour se conformer aux exigences de la Charte, les employeurs ont l'occasion :

- **d'élargir leur bassin de candidats,**
- **d'améliorer leurs pratiques de recrutement et**
- **de contribuer à un environnement de travail pleinement ancré dans la réalité québécoise.**

Avec la participation financière de :

Québec 

 Réseau
Action TI