

Exiger une autre langue que le français : ce que les employeurs doivent savoir

Dans le cadre de son projet **Francisation 2.0 : Valorisation et orientation dans la francisation des TI pour entreprises**, réalisé avec la contribution financière de l'**Office québécois de la langue française**, le **Réseau Action TI** poursuit sa série d'articles et de capsules vidéo visant à soutenir les employeurs dans l'application concrète de la *Charte de la langue française*.

La Charte prévoit un principe fondamental : **les travailleuses et les travailleurs du Québec ont le droit de travailler en français**. Ce droit a des implications directes pour les employeurs, notamment lors de la rédaction des offres d'emploi et de l'évaluation des exigences linguistiques liées à un poste.

Avant d'exiger la connaissance d'une autre langue que le français, l'employeur doit être en mesure de **démontrer qu'il a pris tous les moyens raisonnables pour éviter de le faire**. Cette analyse repose sur trois éléments clés.

D'abord, il est essentiel d'**évaluer les besoins linguistiques réels** liés aux tâches du poste. La connaissance d'une autre langue est-elle véritablement nécessaire pour accomplir le travail demandé?

Ensuite, l'employeur doit **examiner les ressources déjà en place** au sein de l'organisation. D'autres membres de l'équipe possèdent-ils déjà les compétences linguistiques requises pour répondre aux besoins ciblés?

Enfin, il est important de **réduire le moins possible le nombre de postes** pour lesquels la connaissance d'une autre langue est exigée.

Il est également important de rappeler que le simple fait d'avoir des clients à l'extérieur du Québec ou d'être en contact avec des personnes parlant une autre langue **ne suffit pas** à justifier une telle exigence. L'employeur doit plutôt tenir compte de la **fréquence et de la complexité** de ces interactions.

Si, à la suite de cette analyse, la connaissance d'une autre langue demeure nécessaire, les **motifs doivent être clairement indiqués dans l'offre d'emploi**.

En appliquant ces principes, les entreprises contribuent activement à faire du français la langue normale et habituelle du travail, tout en respectant leurs obligations légales.

👉 Pour en savoir plus sur les exigences linguistiques en emploi et les bonnes pratiques recommandées, consultez les outils sur le site de l'Office québécois de la langue française :

<https://www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/entreprises/>

👉 Pour accéder à l'ensemble des capsules et ressources du projet **Francisation 2.0**, visitez :

<https://actionti.com/communaute/francisation2-0/>

Une analyse rigoureuse aujourd'hui, c'est une conformité plus simple et plus claire demain.