

Exigence de la connaissance d'une autre langue que le français

Aide-mémoire à l'intention des employeurs

Vous trouverez dans cet aide-mémoire des renseignements sur les sujets suivants :

- Le droit des travailleurs et travailleuses d'exercer leurs activités en français;
- L'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français et la [Charte de la langue française](#);
- Les recours prévus par la Charte pour les travailleurs et travailleuses;
- Le cheminement d'une plainte déposée par un travailleur ou une travailleuse;
- Le fardeau de la preuve;
- Le rôle de médiateur exercé par l'Office québécois de la langue française;
- Le rôle du conseiller ou de la conseillère en francisation.

Le droit des travailleurs et travailleuses d'exercer leurs activités en français

Les travailleurs et travailleuses ont le droit d'exercer leurs activités en français, comme l'énonce l'article 4 de la Charte de la langue française. Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer du respect de ce droit.

L'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français et la Charte de la langue française

Ce sont les articles 45, 46 et 47 de la Charte (chapitre VI du titre I intitulé La langue du travail) qui abordent la question de l'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français. Les obligations des employeurs y sont mentionnées, et le rôle de l'Office y est décrit.

Interdiction de congédier ou rétrograder un employé

45. Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle ou parce qu'il a exigé le respect d'un droit découlant des dispositions du présent chapitre. [...]

Interdiction d'exiger une autre langue

46. Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste 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. [...]

Médiateur

47. La personne qui se croit victime d'une violation du premier alinéa de l'article 46 peut, avant d'exercer le recours qui y est prévu, demander par écrit à l'Office québécois de la langue française de soumettre cette question à un médiateur en vue de permettre l'échange de points de vue entre elle et l'employeur et de favoriser le plus rapidement possible une entente écrite.

Participation

Les parties sont tenues de participer à toute réunion à laquelle le médiateur les convoque; celui-ci et les parties peuvent utiliser tout moyen technique, notamment le téléphone, leur permettant de communiquer oralement entre eux. Le demandeur peut être représenté par son association de salariés.

Durée

La médiation ne peut se prolonger au-delà de 30 jours après la date à laquelle elle a été demandée. En outre, le médiateur peut y mettre fin avant l'expiration de ce délai, s'il estime, compte tenu des circonstances, que son intervention n'est pas utile ou indiquée; il en avise alors par écrit les parties.

Suspension du délai

Le délai pour s'adresser au Tribunal administratif du travail (précédemment appelé Commission des relations du travail) ou à un arbitre est suspendu durant la médiation. Il recommence à courir lors de la réception par le demandeur d'un avis mettant fin à la médiation ou, au plus tard, 30 jours après la demande de médiation.

Les recours prévus par la Charte de la langue française pour les travailleurs et travailleuses

Une personne qui se croit victime d'une violation de ses droits prévus par le premier alinéa de l'article 45 peut, lorsqu'elle n'est pas régie par une convention collective, exercer un recours devant le Tribunal administratif du travail.

Si cette personne est régie par une convention collective, elle a le droit de soumettre son grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire. L'article 17 du Code du travail s'applique à l'arbitrage de ce grief, compte tenu des adaptations nécessaires.

Lorsqu'une personne se croit victime d'une violation de ses droits prévus par le premier alinéa de l'article 46, son recours devrait être fait auprès d'un arbitre de griefs ou, si elle n'est pas syndiquée, auprès du Tribunal administratif du travail. Elle peut en plus faire une demande de médiation auprès de l'Office. Le syndicat peut représenter la personne au cours de cette médiation.

C'est l'arbitre de griefs ou le Tribunal administratif du travail qui a compétence pour déterminer si l'exigence linguistique imposée par l'employeur est justifiée, au niveau défini par l'employeur, et pour imposer le cas échéant des mesures de redressement, des correctifs ou une indemnité.

Le cheminement d'une plainte déposée par un travailleur ou une travailleuse

Si c'est l'article 45 qui est visé :

Le travailleur non syndiqué exerce son recours auprès du Tribunal administratif du travail. S'il est syndiqué, lui ou son syndicat peut soumettre un grief à l'arbitrage.

Si c'est l'article 46 qui est visé :

Le travailleur non syndiqué exerce son recours auprès du Tribunal administratif du travail. S'il est syndiqué, lui ou son syndicat peut soumettre un grief à l'arbitrage. De plus, le travailleur non syndiqué ou syndiqué peut faire une demande de médiation auprès de l'Office.

Le fardeau de la preuve

C'est l'employeur qui a la responsabilité de démontrer autant devant le Tribunal administratif du travail que devant un arbitre de griefs que l'exigence linguistique qu'il impose est nécessaire à l'accomplissement des tâches.

Le rôle de médiateur exercé par l'Office québécois de la langue française

En ce qui concerne le recours exercé en vertu de l'article 45, la Charte ne prévoit pas la possibilité de faire une [demande de médiation](#) auprès de l'Office.

Seule une personne qui se croit victime d'une violation de ses droits prévus par le premier alinéa de l'article 46 peut faire une demande de médiation auprès de l'Office.

Le rôle du conseiller ou de la conseillère en francisation

Un conseiller ou une conseillère en francisation est à votre disposition pour vous renseigner au sujet de l'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français et pour répondre à toutes vos questions. Il peut vous proposer un modèle de politique d'embauche précisant les postes pour lesquels la connaissance d'une autre langue que le français est habituellement exigée. Il est votre personne-ressource pour tout ce qui concerne la langue du travail.

* * *

*Office québécois
de la langue
française*

Québec 