**Nom de l’entreprise :** Cliquez ou appuyez ici pour écrire.

**Matricule :** Cliquez ou appuyez ici pour écrire.

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. Cette obligation ne doit pas imposer une réorganisation déraisonnable de l’entreprise.

Lors de l’application du programme de francisation ou du plan d’action de votre entreprise, l’Office québécois de la langue française vous a demandé de mettre en place des mesures visant la réévaluation des exigences linguistiques de votre entreprise pour l’accès à un poste ou le maintien en poste, et ce, en vertu des articles 46 et 46.1 de la *Charte de la langue française*.

Si votre entreprise emploie 100 personnes ou plus, nous vous recommandons d’effectuer cette évaluation avec la collaboration du comité de francisation. L’Office peut vous accompagner dans le cadre de votre démarche.

Les questions suivantes vous aideront à évaluer les postes de votre entreprise et à identifier ceux auxquels sont associées des tâches dont l’accomplissement nécessite la connaissance d’une autre langue que le français. Veuillez y répondre pour chacune des catégories d’emplois[[1]](#footnote-1) comprenant des postes pour lesquels votre entreprise exige cette connaissance.

Cette liste de questions est non exhaustive. Vous pouvez nous indiquer toute autre information que vous jugez pertinente.

1. À quelles catégories d’emplois appartiennent les postes pour lesquels mon entreprise exige la connaissance d’une autre langue que le français et combien de personnes occupent ces postes dans chaque catégorie d’emplois?

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre**  **de personnes** | **Catégorie d’emplois** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Une annexe peut être jointe au formulaire au besoin.

1. Cette exigence s’applique-t-elle à toutes les personnes qui occupent un poste de cette catégorie d’emplois?

Cliquez ou appuyez ici pour écrire.

1. Pourquoi la connaissance d’une autre langue que le français est-elle exigée pour ces postes?

Cliquez ou appuyez ici pour écrire.

1. Cette exigence est-elle nécessaire pour l’accomplissement des tâches liées à ces postes?

Cliquez ou appuyez ici pour écrire.

1. Quels sont les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir?

Cliquez ou appuyez ici pour écrire.

1. Les tâches dont l’accomplissement nécessite la connaissance d’une autre langue que le français pourraient-elles être confiées aux titulaires de postes (d’une même catégorie d’emplois) qui requièrent déjà cette connaissance? Si non, pourquoi?

Cliquez ou appuyez ici pour écrire.

1. 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?

Cliquez ou appuyez ici pour écrire.

1. 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?

Cliquez ou appuyez ici pour écrire.

1. Une catégorie d’emplois est un regroupement cohérent de postes aux fonctions égales ou similaires. En voici des exemples : soudeurs et soudeuses, ingénieurs et ingénieures, techniciens et techniciennes en technologies de l’information, cuisiniers et cuisinières, réceptionnistes, techniciens et techniciennes en administration, conseillers et conseillères en ressources humaines. [↑](#footnote-ref-1)