

Nom de l'entreprise :

Numéro d'entreprise du Québec (NEQ) :

Rappel des obligations prévues par la *Charte de la langue française*

La *Charte de la langue française* prévoit que les travailleurs et travailleuses du Québec ont le droit de travailler en français et que les employeurs doivent respecter ce droit.

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 à l'employeur une réorganisation déraisonnable de l'entreprise.

Rôle des entreprises du Québec

Le tableau et les questions ci-dessous vous aideront à évaluer, à analyser et à définir, pour chaque catégorie d'emplois, vos exigences relatives à la connaissance d'une autre langue que le français au sein de votre organisation.

Si votre entreprise emploie 100 personnes ou plus, nous vous recommandons de remplir ce document avec la collaboration du comité de francisation. L'Office québécois de la langue française peut vous accompagner dans votre démarche. N'hésitez pas à consulter l'[*Aide-mémoire à l'intention des employeurs au sujet de l'exigence relative à la connaissance d'une autre langue que le français.*](#)

Analyse des exigences linguistiques d'une entreprise

1. Remplissez le tableau ci-dessous afin d'évaluer vos pratiques en matière d'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français.

Catégorie d'emploi	Nombre de postes visés par l'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français / Nombre total de postes dans la catégorie d'emplois	La connaissance d'une autre langue que le français est-elle nécessaire pour ce poste? Si oui, quelles tâches nécessitent cette connaissance? Si non, l'entreprise pourrait-elle retirer cette exigence linguistique?	Si la connaissance d'une autre langue est nécessaire, avez-vous pris tous les moyens raisonnables pour trouver des solutions et éviter d'imposer cette exigence linguistique? Si oui, lesquels?

Une annexe peut être jointe au formulaire au besoin.

Analyse des exigences linguistiques d'une entreprise

2. À la lumière de vos réflexions sur vos obligations envers la *Charte de la langue française*, diriez-vous que votre entreprise est en mesure d'éviter d'imposer la connaissance d'une autre langue que le français pour certaines catégories d'emplois ou pour certains postes?

3. Quels moyen ou mécanisme votre entreprise compte-t-elle mettre en place pour s'assurer que les exigences de la *Charte de la langue française* sont toujours respectées dans son processus d'embauche?

4. Si votre entreprise doit continuer à exiger la connaissance d'une autre langue que le français pour certains postes, quels moyens compte-t-elle mettre en place pour limiter les postes pour lesquels la connaissance d'une autre langue que le français est exigée?

Une fois qu'il est rempli, envoyez ce document par courriel à la conseillère ou au conseiller en francisation responsable du dossier de votre entreprise.