

## ➔ Respect des droits linguistiques, plaintes et dénonciations

Vous désirez porter plainte ou formuler une dénonciation ?

Vous avez vécu une situation où vos droits linguistiques n'ont pas été respectés même si vous avez demandé qu'ils le soient ? Déposez une plainte ou une dénonciation auprès de l'Office québécois de la langue française.

Vous pouvez transmettre votre plainte ou votre dénonciation à l'Office par voie électronique en utilisant le formulaire en ligne. Ce formulaire sert uniquement à déposer une plainte ou une dénonciation relative au non-respect d'une disposition de la Charte de la langue française. L'objet de la plainte ou de la dénonciation doit concerner une situation s'étant produite au Québec.

Si vous avez besoin d'assistance pour déposer votre plainte ou votre dénonciation ou si vous souhaitez faire le suivi d'une plainte ou d'une dénonciation déjà déposée, vous pouvez communiquer avec l'Office au 514 873-6565 (option 2) ou au 1 888 873-6202 (option 2), de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30, du lundi au vendredi, sauf les jours fériés.

## Pour plus de renseignements

concernant les changements apportés à la Charte de la langue française, contactez

**Ahmed Bensaid :**

☎ 514-856-3511 Poste 320

✉ [ahmed.bensaid@caci-bc.org](mailto:ahmed.bensaid@caci-bc.org)



## LOI SUR LA LANGUE OFFICIELLE ET COMMUNE DU QUÉBEC, LE FRANÇAIS



# Langue du travail : Le Français

Découvrez sur ce support les changements apportés à la Charte de la langue française



Avec la participation financière de l'Office québécois 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.

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.

### → Objectif de l'adoption de la politique linguistique

La présente politique a pour objectif d'assurer l'utilisation du français dans les activités de l'entreprise conformément à la Charte de la langue française, qui prévoit que les travailleurs et travailleuses ont le droit d'exercer leurs activités en français et que les consommateurs et consommatrices ont le droit d'être informés et servis en français.

### → Portée

La politique s'applique à tous les travailleurs et travailleuses de l'entreprise au Québec, y compris les membres de la direction.

### → Communications internes destinées au personnel

Toute communication, orale ou écrite, destinée à son personnel se fait en français. On entend par communications écrites, notamment les instructions de travail, les courriels, les notes de service et les formations. Les réunions de travail sont également visées par cette exigence pour les communications orales.

### → Documents relatifs à la gestion des ressources humaines

Les communications et les divers documents relatifs au lien d'emploi destinés aux travailleurs et travailleuses du Québec sont rédigés en français. Ils peuvent être à la fois en français et dans une autre langue, pourvu que les versions françaises soient accessibles dans des conditions au moins aussi favorables.

L'employeur peut toutefois communiquer par écrit exclusivement dans une autre langue que le français avec un membre de son personnel, mais uniquement lorsque celui-ci en fait la demande.

### → Communications externes destinées à la clientèle et aux fournisseurs

Le personnel de l'entreprise communique en français au Québec, de façon normale et habituelle, avec ses fournisseurs, ses clients, le public en général et l'Administration, tant à l'oral qu'à l'écrit. Il n'est pas exclu que le personnel communique dans une autre langue que le français à la demande d'un client, mais l'entreprise s'assure de pouvoir servir sa clientèle en français en tout temps.

### → Exigence de la connaissance d'une autre langue que le français pour pourvoir un poste

La connaissance d'une autre langue que le français pour occuper un poste est exigée uniquement lorsque l'accomplissement des tâches nécessite une telle connaissance. Celle-ci correspond au niveau requis pour effectuer les tâches prévues. De plus, l'entreprise justifie cette exigence dans ses offres d'emploi.

### → Approvisionnement et outils de travail

Lors de l'acquisition de matériel, l'entreprise s'assure que toute inscription sur un produit, sur son contenant ou sur son emballage, sur un objet ou un document accompagnant le produit, y compris le mode d'emploi et les certificats de garantie, est rédigée en français. Le texte français peut être assorti d'une ou plusieurs traductions, mais aucune inscription rédigée dans une autre langue ne doit l'emporter sur celle rédigée en français ou être accessible dans des conditions plus favorables.

L'entreprise rend disponibles en français les outils de travail, les fournitures, les périphériques, les téléphones, les messageries vocales et les postes de travail, dont les logiciels, qui doivent s'ouvrir en français par défaut.

La présente politique est remise à tous les travailleurs et travailleuses de l'entreprise, en plus d'être affichée dans l'entreprise. L'ensemble du personnel veille à son application.