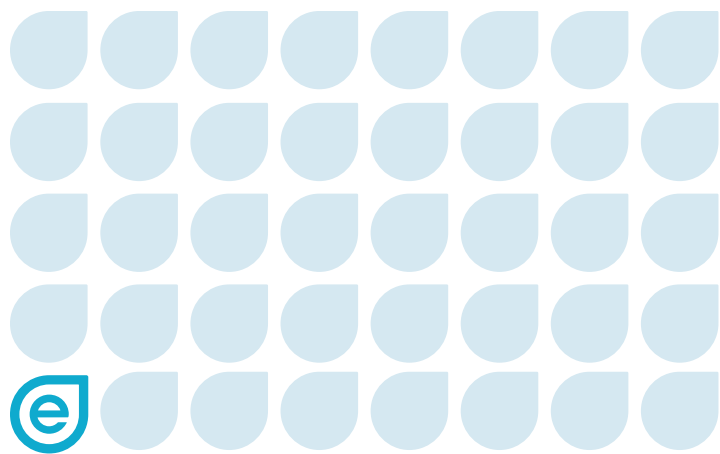
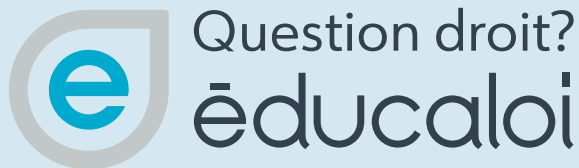




Pour plus d'information, visitez educaloi.qc.ca et consultez la section « Droits et libertés » :

- **Exigences linguistiques : exploiter une entreprise au Québec**
- **La langue du travail au Québec**
- **Les règles de francisation au Québec**
- **Et plus...**

Pour commander ce dépliant, rendez-vous dans la section « Commande de produits » sur notre site Web.



Éducaloi est un organisme à but non lucratif (OBNL) québécois dont la mission est de rendre le droit accessible, facile à comprendre et à utiliser dans la vie quotidienne.

Ce dépliant a été réalisé avec la participation financière de :



Pour réaliser sa mission, Éducaloi reçoit également l'appui de :



educaloi.qc.ca

Ce dépliant donne de l'information générale sur le droit au Québec. Vous pouvez l'imprimer ou le distribuer tel quel. Vous ne pouvez pas le modifier ni le vendre.
© Propriété d'Éducaloi – Version octobre 2026
Vérifiez que la version que vous avez en main est la version la plus récente : educaloi.qc.ca/publications



LA LANGUE EN MILIEU DE TRAVAIL AU QUÉBEC

Comment appliquer la *Charte de la langue française* dans les communications au travail ?



Les employeurs au Québec doivent respecter les règles sur la langue au travail. Ces règles s'appliquent aux entreprises, aux organismes sans but lucratif, ministères et organismes provinciaux, entre autres.

L'Office québécois de la langue française (OQLF) a le pouvoir d'effectuer l'inspection des milieux de travail en tout temps pour assurer la conformité à la *Charte de la langue française*.



Institutions fédérales

Ce dépliant ne s'applique pas aux institutions fédérales qui doivent plutôt suivre les règles dans la *Loi sur les langues officielles*.

Parler qu'en français

Vous parlez seulement le français ou vous choisissez de parler français au travail ?

Si c'est le cas, sachez que votre employeur doit s'assurer que vous ne subissez pas de harcèlement ni de discrimination pour cette raison.

Documents formels au travail

Les **documents officiels suivants doivent être disponibles en français** :

- les documents parlant des conditions de travail (politique de lutte contre le harcèlement, guide de la personne employée, etc.),
- les documents de formation faits pour les personnes employées,
- les conventions collectives et autres ententes qui s'appliquent à toutes personnes employées,
- les offres d'emploi, de mutation ou de promotion,
- les formulaires de demande d'emploi.

Il est possible de **traduire ces documents dans d'autres langues**, pourvu que la version française soit accessible et de qualité comparable.

Un **contrat de travail** peut être rédigé dans n'importe quelle langue. Pour cela, l'employeur et la personne employée doivent se mettre d'accord sur la langue à utiliser.

Communications écrites entre employeur et personnes employées

En règle générale, **les employeurs doivent utiliser le français dans les communications écrites destinées à leur personnel.**

Les **communications générales** doivent être rédigées en français. Cela inclut les courriels envoyés à plus d'une personne employée ainsi que les messages affichés sur le lieu de travail. Cette règle s'applique même si l'ensemble du personnel est plus à l'aise dans une autre langue. Cependant, il est possible de traduire ces communications.

Les **communications privées** entre un employeur et une personne employée peuvent être rédigées dans une langue autre que le français. Pour cela, la personne employée doit en faire la demande, à l'oral ou par écrit.

Ces règles s'appliquent même après la fin de la relation d'emploi.

Ces règles **ne s'appliquent pas** aux communications avec des personnes qui ne sont pas employées, comme les bénévoles, les pigistes ou les travailleuses et travailleurs autonomes. Les communications avec ces personnes peuvent se faire dans n'importe quelle langue.



Grande ou petite entreprise ?

Les règles concernant les communications entre collègues dépendent de la taille de l'entreprise.

Les entreprises employant moins de 25 personnes ne sont pas soumises aux règles de francisation. Aucune règle ne limite donc les langues dans lesquelles les personnes employées peuvent communiquer entre elles, que ce soit à l'écrit ou à l'oral.

Les entreprises employant 25 personnes ou plus sont soumises aux règles de francisation.

Si l'OQLF estime que l'utilisation du français n'est pas généralisée à tous les niveaux de l'entreprise, un programme de francisation doit être mis en place. Ce programme peut inclure des règles visant à généraliser l'utilisation du français dans les communications écrites et verbales entre les personnes employées.



Service au public

Les entreprises qui emploient au moins 5 personnes doivent être en mesure de servir le public en français. Cela signifie qu'un nombre suffisant de personnes employées présentes sur les lieux doit avoir une connaissance adéquate du français pour pouvoir communiquer avec la clientèle.

Cela dit, les personnes employées peuvent continuer de servir la clientèle dans une langue autre que le français si c'est ce que préfère la cliente ou le client.