

Pour plus d'information, visitez [educaloi.qc.ca](http://educaloi.qc.ca) et consultez la section « Droits et libertés » pour découvrir nos articles sur les droits linguistiques :

- **EXIGENCES LINGUISTIQUES : EXPLOITER UNE ENTREPRISE AU QUÉBEC**
- **LA LANGUE DU TRAVAIL AU QUÉBEC**
- **LES RÈGLES DE FRANCISATION AU QUÉBEC**
- **ET PLUS...**

Pour commander des guides, des dépliants ou des affiches imprimés, rendez-vous dans la section « Commande de produits » sur notre site Web.



**Ce dépliant est à jour en date du 1er mai 2024.**

Il contient de l'information générale seulement. Si vous avez besoin d'un avis ou d'un conseil juridique, consultez une professionnelle ou un professionnel du droit.



Éducaloi est un organisme sans but lucratif qui a pour mission de vulgariser le droit et de développer les compétences juridiques de la population du Québec.

Ce dépliant a été réalisé avec la participation financière de :



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



[educaloi.qc.ca](http://educaloi.qc.ca)

Le droit change! L'information juridique contenue dans ce dépliant est à jour en date du 1er mai 2024. L'information s'applique uniquement au Québec et n'est pas un avis juridique. Ce dépliant peut être reproduit et utilisé à des fins non commerciales. Il doit être utilisé dans son format original, sans modifications. Il demeure la propriété d'Éducaloi. © Éducaloi 2024



## LA LANGUE EN MILIEU DE TRAVAIL AU QUÉBEC

**La Charte de la langue française et les communications au travail**



La Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français (communément appelée la loi 96) a modifié certaines des lois linguistiques du Québec. Le présent dépliant est à jour et reflète les règles linguistiques actuelles.

Tous les employeurs au Québec (entreprises, organismes sans but lucratif, ministères et organismes gouvernementaux ou autres) doivent respecter les règles sur la langue au travail. 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*.

### Attention!

Les employeurs doivent s'assurer que les personnes employées ne sont pas victimes de **harcèlement** ou de **discrimination** parce qu'elles ne maîtrisent pas une langue autre que le français ou parce qu'elles choisissent d'utiliser le français dans le milieu de travail.

## Documents formels au travail

Un employeur et une personne employée peuvent s'entendre pour rédiger **un contrat de travail négocié** dans n'importe quelle langue.

Toutefois, **d'autres documents officiels doivent être disponibles en français**, soit :

- les documents ayant trait aux conditions de travail (politique de lutte contre le harcèlement, guide de la personne employée, etc.),
- les documents de formation produits à l'intention des 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 d'effectuer une **traduction de ces documents dans d'autres langues**, pourvu que la version française soit accessible et de qualité comparable.



## 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 de nature générale** doivent être rédigées en français. Cela inclut les courriels envoyés à plus d'une personne employée ainsi que les messages affichés sur les lieux 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 de nature privée** entre un employeur et une personne employée peuvent être rédigées dans une langue autre que le français, à condition que la personne employée en fasse la demande, à l'oral ou par écrit.

Ces règles relatives aux communications écrites s'appliquent aussi 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. Ces communications peuvent se faire dans n'importe quelle langue.

## Communications écrites entre personnes employées


**Les petites entreprises** ne sont pas soumises aux règles de francisation. En conséquence, aucune règle ne limite les langues dans lesquelles les personnes employées peuvent communiquer entre elles.

**Les grandes entreprises** 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 entre les personnes employées.

## Communications verbales au travail

**Les petites entreprises** ne sont pas soumises aux règles de francisation. En conséquence, aucune règle ne limite les langues dans lesquelles les personnes employées peuvent communiquer entre elles.

**Les grandes entreprises** 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 verbales au travail.

 Les entreprises qui emploient 50 personnes ou plus doivent respecter les **règles de francisation**. À compter du 1<sup>er</sup> juin 2025, ces règles s'appliqueront également aux entreprises qui emploient 25 personnes ou plus.



## 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.