

LE DROIT DE TRAVAILLER EN

français **AU** Québec

« Les travailleurs et travailleuses se voient garantir par la Charte de la langue française (loi 101) l'exercice de plusieurs droits relatifs à l'usage de la langue française en milieu de travail. »

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE AU QUOTIDIEN?

Dans l'entreprise, les éléments suivants doivent être francisés :

- Communications qu'un employeur adresse à son personnel;
- Communications qu'une association de salariés adresse à ses membres;
- Conventions collectives;
- Offres d'emploi; *
- Outils de travail (machinerie, équipement, logiciels, etc.).*

Il est interdit à l'employeur de :

- Recourir à des mesures disciplinaires, de rétrograder, déplacer ou congédier un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne connaisse pas suffisamment une autre langue que le français;
- Exiger, pour l'accès à un emploi, la connaissance d'une autre langue que le français, à moins que la nature même du travail ne nécessite une telle connaissance. Si c'est le cas, le fardeau de la preuve revient à l'employeur.

Le français au travail, c'est négociable?

L'ensemble du chapitre consacré à la langue du travail (chapitre VI) est réputé faire partie intégrante de toute convention collective. Aucune disposition contenue dans une convention collective ne peut contredire ce chapitre.

LES

5 droits

FONDAMENTAUX AU QUÉBEC

- **le droit de communiquer en français** (art. 2);
- **le droit d'intervenir en français en assemblée délibérante** (art. 3);
- **le droit de travailler en français** (art. 4);
- **le droit d'être informé et servi en français** (art. 5);
- **le droit de recevoir l'enseignement en français** (art. 6).

* Obligatoire uniquement pour les entreprises de 50 personnes et plus.

Les entreprises de 50 à 99 personnes	Les entreprises de 100 personnes ou plus	Les entreprises de moins de 50 personnes
<ul style="list-style-type: none"> • Généraliser l'utilisation et la connaissance du français à tous les niveaux de l'entreprise 		<p>Les entreprises de moins de 50 personnes échappent à certaines obligations de francisation. Cependant, elles sont tenues de respecter les droits fondamentaux garantis par la loi 101 (art. 2 à 6).</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Désigner un responsable pour s'occuper du dossier de francisation 		
<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et appliquer un programme de francisation, s'il y a lieu 		
<ul style="list-style-type: none"> • Informer le personnel de l'application de la loi 		
<ul style="list-style-type: none"> • Remettre à l'OQLF des rapports sur la mise en œuvre du programme, tous les 24 mois 	<ul style="list-style-type: none"> • Instituer un comité de francisation¹ 	
<ul style="list-style-type: none"> • Remettre à l'OQLF, tous les 3 ans, un rapport sur l'évolution de l'utilisation du français si l'entreprise possède son certificat de francisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Remettre à l'OQLF des rapports sur la mise en œuvre de son programme tous les 12 mois • Remettre à l'OQLF, tous les 3 ans, un rapport sur l'évolution de l'utilisation du français dans l'entreprise 	

¹ LE COMITÉ DE FRANCISATION, UN OUTIL ESSENTIEL POUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Rôle et fonctions

- Obligatoire pour les entreprises de 100 employés et plus;
- Se réunit à tous les six mois;
- Composé d'au moins six personnes dont la moitié doivent être des représentants des travailleurs et des travailleuses;
- Les représentants des travailleurs et des travailleuses sont choisis par l'association syndicale qui représente la majorité des travailleurs et des travailleuses ;
- Procède à l'analyse linguistique et surveille l'application du programme de francisation (le cas échéant);
- Lorsqu'un certificat de francisation est délivré, le comité veille à ce que l'utilisation du français demeure généralisée à tous les niveaux.



LANGUE
DU TRAVAIL
.ORG



CONSULTEZ LE PORTAIL
WWW.LANGUEDUTRAVAIL.ORG
POUR PLUS D'INFORMATION

