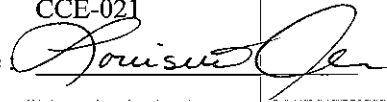


COMMISSION DE LA CULTURE ET DE  
L'ÉDUCATION

Déposé le : 2013-03-26

N<sup>o</sup> : CCE-021

Secrétaire



## La francisation des entreprises de 26 à 49 employés

Information complémentaire

Immigration  
et Communautés  
culturelles

Québec 

**Q4 Et pour les travailleurs, qu'est-ce que ça change?**

Les travailleurs de toutes les entreprises auront maintenant plus de moyens pour faire valoir leur droit de travailler en français. En effet, si l'employeur ne collabore pas à cet égard, la Commission des normes du travail pourra accompagner un travailleur non syndiqué dans l'exercice de ses recours.

**Q5 Et pour les citoyens, qu'est-ce que ça change?**

Comme le projet de loi 14 exigera des entreprises de 26 à 49 employés qu'elles mettent en place des horaires de travail ou d'autres moyens pour assurer la présence de personnes en mesure d'offrir de l'information et un service de qualité en français, les citoyens pourront avoir l'assurance de pouvoir être servis en français.

**Q6 Qui se chargera de faire appliquer ces nouvelles exigences?**

Il s'agit d'une responsabilité collective :

- L'administration publique devra s'assurer de ne contracter qu'avec les entreprises qui respectent la Charte de la langue française.
- Les entreprises pourront compter sur l'accompagnement des comités sectoriels de main-d'œuvre et des associations d'entreprises pour déterminer et mettre en place les mesures les plus adaptées pour leur secteur d'activité.
- Les travailleurs pourront être accompagnés par la Commission des normes du travail pour faire respecter leur droit de travailler en français.
- Les citoyens auront le droit d'être servis en français et seront invités à exiger le respect de ce droit par les commerçants avec qui ils décident de faire affaire.
- Finalement, l'Office québécois de la langue française sera responsable d'élaborer des guides des bonnes pratiques et des outils d'accompagnement en collaboration avec les intervenants du milieu. Évidemment, l'Office demeurera le lieu de réception et de traitement des plaintes, mais les comités sectoriels de main-d'œuvre et les associations professionnelles seront aussi appelés à jouer un rôle important pour baliser les pratiques les mieux adaptées.

---

Le projet de loi 14 est ferme sur les objectifs et souple sur les moyens. L'intention n'est pas d'imposer des contraintes administratives à l'ensemble des entreprises alors que le français est la langue de travail d'un bon nombre d'entre elles. Dans un contexte de minorité linguistique en Amérique, toutes les entreprises québécoises seront tenues de demeurer vigilantes à l'égard de l'usage du français.

**LA FRANCISATION SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES  
PRINCIPALES EXIGENCES ACTUELLES ET LES AJOUTS DU PL 14 <sup>1</sup>.**

Comité de francisation ou mécanisme de consultation et de participation du personnel à la démarche de francisation de l'entreprise.(PL14)					
Reddition de compte de la démarche et des résultats obtenus: - rapport de mise en œuvre du programme de francisation aux deux ans pour les entreprises de 50 à 99 employés - rapport annuel de mise en œuvre du programme de francisation pour les entreprises de plus de 100 employés					
<b>Généralisation</b> de l'usage du français dans l'entreprise : - Connaissance du français chez tout le personnel, incluant les dirigeants - Augmentation du nombre de personne maîtrisant le français à tous les niveaux de l'entreprise (incluant le CA) - Utilisation du français dans les documents de travail (notamment manuels et catalogues) - Utilisation du français avec l'Administration, la clientèle, les fournisseurs, les actionnaires, le public. - Utilisation d'une terminologie française - Politique d'embauche-mutation-promotion - Utilisation du français dans les technologies de l'information					
Mise en place d'horaires de travail ou autres moyens pour assurer la présence de personnes en mesure d'offrir aux consommateurs de l'information et un service de qualité français. (PL14)					
Diffusion du nom du responsable de la francisation au sein de l'entreprise et du traitement des plaintes.(PL14)					
Diffusion des mesures de francisation ou du programme mis en œuvre (PL14)					
Évaluation de la conformité du mode de fonctionnement de l'entreprise à l'égard de la CLF: - auto-évaluation pour les entreprises de 26-49 employés (PL14) - liste des postes qui requièrent une autre langue - politique de mutation –promotion - utilisation du français dans les réunions - formation à offrir aux employés pour usage du français - tout autre moyen ... - analyse de la situation linguistique pour les 50 employés et plus					
Version française obligatoire pour toute offre d'emploi et publication dans un quotidien français s'il y a en parallèle publication dans un quotidien d'une autre langue. Ajout du PL-14 : exigence pour 26 à 49.					
Affichage, sur les lieux de travail, des droits en matière d'usage du français au travail. (PL14)					
Obligation de s'assurer de la présence suffisante de documentation en français (PL14)					
Mesures raisonnables pour informer et servir le consommateur en français. (PL14)					
Traitement des plaintes par la Commission des relations de travail. (PL14)					
Représentation, par la Commission des normes du travail, d'un travailleur non syndiqué. (PL14)					
Évaluation rigoureuse et périodique des réels besoins linguistiques liés à un poste. (PL14)					
Connaissance d'une autre langue que le français si et seulement si l'accomplissement de la tâche le nécessite (personne à l'emploi, embauche, mutation ou promotion).					
Communication écrites en français avec les membres d'une association de travailleurs Ajout du PL14 : incluant statuts et états financiers.					
Communication écrites internes en français (ajout PL-14: contrat, entente collective et règlement interne).					
Milieu de travail exempt de harcèlement si l'employé ne maîtrise que le français ou revendique ses droits en la matière. (PL 14)					
	1 à 9	10 à 25	26 à 49	50 à 99	≥ 100
	Nombre d'employés				

1. Dès qu'une entreprise est assujettie à une section de la CLF, elle le demeure malgré toute diminution du nombre de personnes à son emploi, à moins qu'une règle ne soit prévue par le Gouvernement.