

Politique en matière de langue officielle et commune du Québec et du droit de travailler en français

1) PRÉAMBULE

La Charte de la langue française a fait du français la langue officielle et commune du Québec, aussi bien que la langue normale et habituelle du travail, de l'enseignement, des communications, du commerce et des affaires. À l'origine, en 1977, c'était la première fois, dans l'histoire du Québec, qu'une loi proclamait l'existence d'un droit fondamental de travailler, de s'instruire ainsi que d'obtenir de l'information et des services en français, de s'exprimer en français.

2) OBJECTIF

La présente Politique énonce les grands principes adoptés par MGS Eureka Inc. qui ont pour objectif de soutenir la promotion de la langue française en milieu de travail.

3) CADRE GÉNÉRAL D'APPLICATION

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail, incluant les lieux de télétravail le cas échéant;
- tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : aires communes dans les locaux de l'employeur, lors de réunions, formations, déplacements ou activités sociales organisées par l'employeur);

La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail qui requiert explicitement l'usage de la langue française pour faire des affaires.

4) DÉFINITION

«**employeur**» : une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, utilise les services d'un travailleur; un établissement d'enseignement est réputé être l'employeur d'un étudiant qui effectue, sous sa responsabilité, un stage d'observation ou de travail;

«**établissement**» : l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction;

«**lieu de travail**» : un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente, y compris un établissement et un chantier de construction;

«**travailleur**» : une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail.

Politique en matière de langue officielle et commune du Québec et du droit de travailler en français

4) ÉNONCÉ DES GRANDS PRINCIPES

4.1 UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN ET SÉCURITAIRE

La *Charte de la langue française* s'applique à **toutes les entreprises** qui exercent leurs activités au Québec. Le français est notamment la langue normale et habituelle du travail, du commerce et des affaires.

Obligations de l'employeur

- Respecter le droit de vos travailleuses et de vos travailleurs d'exercer leurs activités en français.
- Utiliser le français dans les communications écrites que vous adressez à votre personnel et à l'association de travailleuses et de travailleurs qui le représente.
- Rédiger en français les offres d'emploi que vous diffusez ainsi que les contrats de travail individuels, les formulaires de demande d'emploi, les documents ayant trait aux conditions de travail et les documents de formation produits à l'intention de votre personnel.
- Prendre les moyens raisonnables pour éviter d'exiger la connaissance d'une autre langue que le français pour l'accès à un emploi ou le maintien en poste d'une personne, en remplissant les conditions suivantes :
 - avoir évalué les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir;
 - s'être assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel sont insuffisantes pour permettre l'accomplissement des tâches en question;
 - avoir restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance d'une autre langue.
- Veiller à ce que, d'ici le 1er juin 2025, le français apparaisse de façon nettement prédominante dans l'affichage public extérieur de votre marque de commerce si celle-ci est uniquement dans une autre langue que le français. La même règle s'applique à l'affichage public extérieur du nom de votre entreprise si celui-ci comporte une expression tirée d'une autre langue que le français.
- Respecter le droit des consommatrices et des consommateurs d'être informés et servis en français. Dans le cas contraire, une plainte visant la langue de service sera jugée recevable et l'Office pourra intervenir auprès de votre entreprise.

4.2 PROMOTION DE LA LANGUE FRANÇAISE EN MILIEU DE TRAVAIL

Le français est la seule langue officielle du Québec. C'est aussi la seule langue commune de la nation québécoise. À ce titre, le français est la langue que toutes les Québécoises et tous les Québécois partagent. Il agit comme dénominateur commun dans l'espace public. Le français est la langue qui permet l'adhésion et la contribution à la culture québécoise. Le français sert également d'instrument de communication dans les situations de contact entre les Québécoises et les Québécois n'ayant pas la même langue maternelle. MGS Eureka Inc., fait ainsi la promotion du français, notamment en

Politique en matière de langue officielle et commune du Québec et du droit de travailler en français

accordant une importance constante à la qualité dans l'utilisation de la langue officielle. Il s'assure aussi de faire rayonner et de protéger le français.

L'utilisation exclusive du français, à l'écrit et à l'oral, offre ainsi un environnement de travail francophone à toute personne qui interagit avec MGS Eureka Inc. Ce principe repose notamment sur le droit fondamental de travailler en français.

4.3 UTILISATION DE LA LANGUE ANGLAISE OU AUTRE LANGUE EN CONTEXTE D'AFFAIRES ET INTERNATIONAL

Dans une situation où l'utilisation d'une autre langue, tel que l'anglais est envisageable, MGS Eureka Inc. s'exprime néanmoins exclusivement en français, à l'écrit et à l'oral, dès qu'il en est possible. MGS Eureka Inc., fait ainsi la promotion du français, notamment en accordant une importance constante à la qualité dans l'utilisation de la langue officielle, et ce en milieu de travail. Ainsi, MGS Eureka Inc. s'assure aussi de faire rayonner et de protéger le français.

Néanmoins, les principes précédemment exprimés de cette Politique, MGS Eureka Inc. vise aussi à renforcer le respect des autres communautés, en leur offrant la marge d'exemplarité nécessaire en matière d'utilisation de leur langue et leur culture d'origine en milieu de travail. MGS Eureka Inc., favorise ainsi la cohérence et la cohésion nécessaire pour un milieu de travail sain et sécuritaire.

L'utilisation d'une autre langue ou de la langue anglaise, à l'écrit et à l'oral, est généralement privilégiée par MGS Eureka Inc. lorsque la relation d'affaires internationale exige une compréhension commune de la diversité des expressions, des opinions, des recommandations et des directives nécessaires pour l'exécution d'une fonction en milieu de travail. MGS Eureka Inc., favorise ainsi la cohérence et la cohésion nécessaire pour un milieu de travail sain et sécuritaire.

4.4 LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Qu'est-ce que le droit d'association?

Le droit d'association (ou liberté d'association) est le droit qu'a toute personne de faire partie d'une association, soit d'un regroupement de personne de son choix qui poursuit des fins légitimes et de participer à ses activités. Ce droit s'accompagne de la liberté qu'a cette personne de cesser ultérieurement d'être membre de l'association. Il s'agit dans tous les cas de regroupements de personnes ayant pour objet la défense d'intérêts communs. Le mot syndicat, pour sa part, ne se limite pas aux regroupements de salariés. Un syndicat est une association vouée à la sauvegarde et au développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres. Une telle association a particulièrement pour objectif la négociation et l'application d'une convention collective visant les membres qu'elle représente.

Politique en matière de langue officielle et commune du Québec et du droit de travailler en français

4.5 ENGAGEMENT ENVERS LA COLLECTIVITÉ ET PROMOTION DE L'AUTONOMIE DES GROUPES AUTOCHTONES

Cela étant dit, rien dans cette Politique en matière de langue d'utilisation du français en milieu de travail, ne contredit le droit des Premières Nations, au Québec, de maintenir et de protéger leur langue et leur culture d'origine.

5) SUPERVISION ET COMMUNICATION

La conformité à la présente Politique sera supervisée par l'équipe de direction de MGS Eureka Inc. Quiconque prend connaissance d'une violation de la présente Politique est fortement incité à s'exprimer. MGS Eureka Inc. interdit toute mesure de représailles à l'endroit d'une personne parce qu'elle a signalé, de bonne foi, des manquements à la présente Politique, ou déposé une plainte, ou témoigné, contribué ou participé de quelque manière que ce soit à une enquête, à des procédures ou à une audience menée par un organisme gouvernemental chargé de faire appliquer la loi. Les mesures de représailles interdites comprennent notamment le congédiement, la rétrogradation, la suspension, le refus d'embaucher ou de considérer la candidature, le refus d'accorder une considération équitable dans les décisions d'embauche, le refus d'émettre des recommandations d'embauche impartiales, la détérioration des conditions de travail, ou toute autre forme de dénégation d'avantages liés à l'emploi en raison du fait qu'un membre du personnel a signalé une conduite présumée interdite ou a participé à une enquête.

Ligne de MGS Eureka Inc. en situation d'urgence	Tél. : 514-834-7580
Par courriel	info@mgseureka.com

6) FORMATION

En milieu de travail et en tout temps MGS Eureka Inc., veille à ce tous puissent être conscientiser et sensibiliser au droit de travailler en français, au droit de travailler en milieu sécuritaire, d'avoir accès aux outils de travail, la documentation et apprentissages nécessaires pour l'exécution de ses fonctions, ce qui permet, ensemble, employeur et employé, d'accroître notre compréhension de l'importance de faire usage du français en milieu de travail et d'améliorer le bilan collectif en cette matière.

Politique en matière de langue officielle et commune du Québec et du droit de travailler en français

7) RÉFÉRENCES

- Charte de la langue française
- Code civil du Québec
- Charte des droits et libertés de la personne
- CNESST – Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- Les normes du travail au Québec – Éducaloi
- Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, site Internet
- CNESST, « En cas d'accident ou de maladie du travail : voici ce qu'il vous faut savoir », février 2009. CNESST, « Mesures de prévention pour réduire les agressions dans les petits commerces », juillet 2008
- Loi sur la santé et la sécurité du travail
- Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles
- Règlement sur la santé et la sécurité du travail
- Santé Canada, site Internet

Politique en matière de langue officielle et commune du Québec et du droit de travailler en français

Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

SANDRA MILENA GONZALEZ

Signature de la personne responsable n° 1

25 JUILLET 2023

Date

Signature de la personne responsable n° 2

Date