La politique bilingue et le mandarin comme atout commercial : conséquences pratiques

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

La langue, atout auprès des clients et outil de conformité

Pour les banques, les gestionnaires de fortune, les family offices et les cabinets d'avocats, la politique bilingue produit une main-d'œuvre dont presque tous les membres parlent anglais et dont beaucoup comprennent une deuxième langue. Cette deuxième langue est inégalement maîtrisée. Certains collaborateurs lisent sans peine des documents juridiques chinois. D'autres comprennent le mandarin parlé sans savoir l'écrire, et de nombreux jeunes Singapouriens chinois sont plus à l'aise en anglais qu'en mandarin. Les établissements qui comptent sur le mandarin pour le service à la clientèle ou la conformité devraient donc évaluer explicitement les compétences linguistiques, sans les déduire de l'origine ethnique ou du parcours scolaire.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Les exigences linguistiques posées lors du recrutement doivent être justifiées. Les Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices demandent aux employeurs de ne mentionner une exigence linguistique dans une offre d'emploi que si le poste le requiert, et d'en expliquer la raison.[1] Le Workplace Fairness Act 2025, adopté par le Parlement le 8 janvier 2025, instaurera une protection légale contre la discrimination dans l'emploi fondée sur une liste de caractéristiques qui inclut la langue. Il n'était pas encore en vigueur en septembre 2026 et devrait prendre effet fin 2027.[2] Un établissement financier qui exige le mandarin pour un chargé de clientèle suivant des clients de Chine peut justifier cette exigence. Une exigence générale imposée à tout le personnel du front office est plus difficile à défendre.

Les documents en chinois, en malais ou en bahasa indonesia jouent un rôle important dans l'entrée en relation et la vérification de l'origine du patrimoine. Un établissement devrait savoir qui, dans son équipe, est capable de les lire, quand une traduction certifiée est nécessaire et comment la traduction est consignée dans le dossier du client. Il en va de même en cas de litige : les tribunaux et les tribunaux arbitraux de Singapour travaillent en anglais, et la traduction des documents clés peut devenir un point de discorde.

Liste de contrôle pour les établissements

- Évaluer par un test les compétences linguistiques écrites et orales du personnel en contact avec la clientèle et du personnel de conformité, et en consigner le résultat. Ne pas les déduire de l'origine ethnique ou de la scolarité.
- Déterminer quels segments de clientèle requièrent le mandarin, le cantonais, le hokkien, le malais, le bahasa indonesia ou des langues indiennes, et adapter les effectifs en conséquence.
- Ne mentionner d'exigences linguistiques dans les offres d'emploi que si le poste le requiert, avec la raison, conformément aux lignes directrices tripartites et, dès son entrée en vigueur, au Workplace Fairness Act 2025.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

- Veiller à ce que les documents en chinois ou en d'autres langues utilisés pour vérifier l'origine du patrimoine soient lus par du personnel qualifié et, si nécessaire, traduits par un traducteur certifié.
- Tenir compte, dans les documents et la correspondance, de la différence entre caractères simplifiés et traditionnels, ainsi qu'entre les usages du continent, de Taïwan et de Hong Kong.
- Conserver l'anglais comme langue des documents qui font foi et consigner toute version chinoise parallèle, avec une clause précisant quelle version prévaut.
- Investir dans les compétences du personnel en deuxième langue par la formation, des détachements en Chine ou en Indonésie et des programmes tels que ceux proposés par Business China.

Notes

1. Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP), Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices, recommandations sur les offres d'emploi : exigences linguistiques telles que « Mandarin-speaking » uniquement si le poste le requiert, avec explication de la raison. ↩
2. Allen & Gledhill, « Workplace Fairness Bill passed in Parliament to protect employees from discrimination », 23 janvier 2025, allenandgledhill.com (consulté en novembre 2026) : projet de loi adopté le 8 janvier 2025 ; caractéristiques protégées : âge, nationalité, sexe, situation matrimoniale, grossesse, responsabilités d'aidant, race, religion, aptitude linguistique, handicap et état de santé mentale, la race, la religion et la langue étant regroupées ; Herbert Smith Freehills Kramer, « Workplace Fairness Act to take effect end of 2027 », 10 décembre 2025, legal500.com (consulté en novembre 2026) : la loi est « expected to come into force at the end of 2027 » ; le second projet de loi sur la Workplace Fairness a été adopté le 4 novembre 2025. ↩

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com