



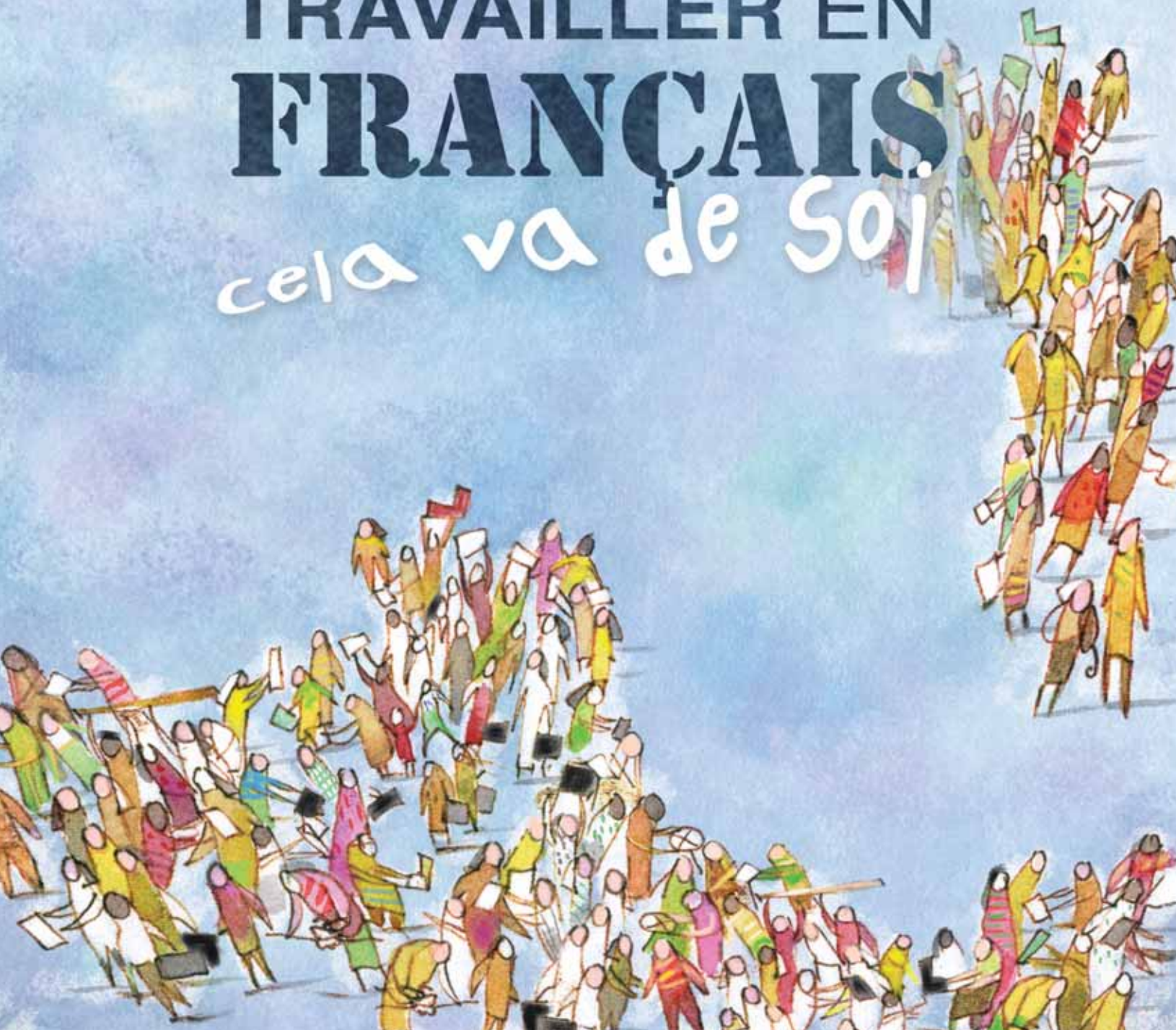
Travailler *en français*

BULLETIN DE LA FÉDÉRATION
DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
DU QUÉBEC (FTQ)

VOL. 25 - Printemps 2009

TRAVAILLER EN FRANÇAIS

cela va de soi





René Roy,
Secrétaire général de la FTQ

La francophonie *en fête*

La Journée internationale de la Francophonie est une journée dédiée à la langue française qui unit 200 millions de francophones répartis dans le monde, dont 72 millions de francophones partiels¹. Cet événement a été créé en 1998 comme moyen pour les 68 États et gouvernements de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) d'affirmer leur solidarité et leur désir de vivre ensemble, dans leurs différences et leur diversité. La date du 20 mars a été retenue en commémoration de la signature, le 20 mars 1970 à Niamey (Niger), du Traité portant création de l'Agence de coopération Culturelle et Technique, première institution intergouvernementale de la Francophonie devenue en 1998 l'Agence intergouvernementale de la Francophonie (AIF). L'AIF est l'opérateur principal de l'OIF et gère les programmes de coopération dans les domaines de l'éducation et de la culture.

En Amérique du Nord, le Québec recense plus de 6,8 millions de francophones, soit 83,1 % de sa population sur près de 9,2 millions pour l'ensemble du Canada.

PLACE À LA FRANCOFÊTE

La Francofête organisée par l'Office québécois de la langue française (OQLF) se tiendra cette année du 6 au 29 mars. Au fil des années, l'OQLF en a fait une occasion de célébrer la fierté de vivre en français et un moment pour démontrer l'accessibilité du français dans toutes les dimensions de l'activité économique et culturelle du Québec.

PLACE AU FRANÇAIS AU TRAVAIL

La Francofête, c'est aussi l'occasion de démontrer notre fierté de travailler en français. Cela peut être aussi l'occasion de faire de la francisation de notre milieu de travail un objectif syndical. Il y a encore beaucoup à faire pour que la francisation soit réelle et effective dans tous les milieux de travail. Cette démarche doit être vue comme un processus, un objectif, au même titre que tout autre lutte. Nous avons le devoir de réclamer le droit de travailler en français.

¹ On entend par francophones partiels des personnes ayant une compétence réduite en français.



Photo prise lors d'une session de formation en février 2008.

Une formation *incontournable*

Au Québec, les entreprises qui emploient *cent personnes ou plus* doivent instituer un comité de francisation composé d'au moins six personnes dont la moitié sont des représentants des travailleurs et des travailleuses. Le processus de francisation d'une entreprise exige de la part des membres du comité une connaissance des dispositions de la loi pour mener à bien leur mandat.

Plusieurs fois par année, la FTQ offre des sessions de formation à l'intention des membres des comités de francisation et de toutes les personnes qui s'intéressent à la francisation de leur milieu de travail. L'objectif des rencontres est de mobiliser les membres des comités de francisation afin qu'ils assument pleinement leur rôle en tant que représentants des travailleurs et des travailleuses.

Pour connaître la date de la prochaine session de formation, consultez le portail de la FTQ, section francisation : www.ftq.qc.ca



La francisation des entreprises : *un mécanisme à connaître*

La loi 101 donne aux Québécois et aux Québécoises le droit de travailler en français. Par conséquent, toutes les entreprises doivent se soumettre à certaines règles de fonctionnement linguistique. Les entreprises qui emploient cinquante personnes ou plus sont dans l'obligation de posséder un certificat de francisation. Les entreprises de plus petite taille sont quant à elles simplement tenues de respecter les articles exécutoires de la loi 101 contenus aux chapitres sur la langue du travail et sur la langue du commerce et des affaires.

LES PETITES ENTREPRISES

Outre les articles exécutoires de la loi 101, les entreprises qui emploient moins de cinquante personnes échappent depuis toujours aux obligations de francisation à l'exception d'un pouvoir teinté de réserve et très rarement utilisé qui est conféré à l'OQLF par l'article 151 de la Charte. Cet article stipule que l'OQLF peut, seulement après en avoir informé le ministre responsable de la loi, exiger de la part de l'entreprise une analyse de sa situation linguistique et à mettre en place un programme de francisation.

LES MOYENNES ET GRANDES ENTREPRISES

Les entreprises qui emploient cinquante personnes ou plus ont l'obligation de s'inscrire auprès de l'OQLF. Elles doivent informer l'office du nombre de personnes qu'elles emploient et lui fournir des renseignements généraux sur sa structure juridique et fonctionnelle et sur la nature de ses activités. On constate que le dénombrement des moyennes et grandes entreprises n'est pas équivalent aux nombres de certificats de francisation octroyés par l'OQLF; il est évident que de nombreuses entreprises échappent à ce processus.

LE COMITÉ DE FRANCISATION

Les entreprises qui emploient cent personnes ou plus doivent instituer un comité de francisation composé d'au moins 6 personnes dont la moitié sont des représentants des travailleurs et des travailleuses (art.137 de la loi 101). Il est maintenant établi que les comités de francisation ne disparaissent pas au moment où les programmes de francisation arrivent au terme de leur application. Le mandat du comité est de veiller à ce que l'entreprise réalise ses obligations de francisation.

La situation linguistique des petites et moyennes entreprises au Québec nous interpelle et mérite une attention soutenue. Les enjeux qui sont au cœur de cette lutte sont primordiaux, non seulement pour les femmes et les hommes qui travaillent au sein de ces entreprises, mais aussi pour l'ensemble de la population québécoise qui, chaque jour, mène un combat pour construire son avenir en français.

Source : Charte de la langue française

Nombre d'établissements — juin 2008

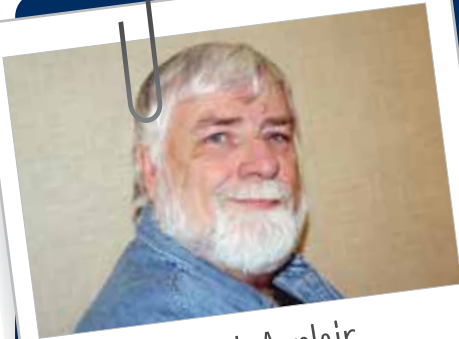
Catégorie d'effectif (nombre d'employés)	1-4	5-49	50-99	100-499	500 +
Québec	123 739	102 809	6 514	4 213	663

Source : Site web d'Industrie Canada : <http://www.ic.gc.ca>

LE PARCOURS DE LA FRANCISATION

- 1 Analyse linguistique
- 2 Élaboration, s'il y a lieu, d'un programme de francisation
- 3 Approbation du programme par l'OQLF
- 4 Application du programme sous la surveillance de l'Office
- 5 Fin du programme et obtention du certificat

Selon statistique Canada, on dénombre, au Québec, 237 938 entreprises. Parmi elles, on compte plus de 233 000 entreprises qui emploient moins de 100 personnes et 123 739 entreprises qui emploient d'une à quatre personnes. Les petites et moyennes entreprises (PME) représentent donc près de 97 % des entreprises du Québec.



Michel Auclair

Michel Auclair, technicien chez Bell Canada

Michel Auclair travaillait déjà pour Bell Canada lors de l'adoption de la loi 101 en 1977. Il est maintenant vice-président de l'unité de négociation qui regroupe plus de trois cents techniciens et techniciennes, membres de la section locale 82 du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP). Cette section locale composée compte sept unités de négociation et près de mille membres.

Il y a trente ans...

« La situation du français était bien différente de celle d'aujourd'hui. Je me souviens que toutes les communications internes, les bons de commande et les formulaires étaient en anglais. De plus, il y avait une véritable coupure entre les membres de la direction, pour la plupart anglophones et le personnel subalterne, majoritairement francophone. Les choses ont bien changé depuis ce temps-là.

« Bien que l'entreprise Bell Canada relève de la compétence fédérale, elle s'est soumise aux obligations de francisation prescrites par la loi 101 et a fait de grands efforts pour traduire les documents de travail et obtenir un certificat de francisation. Faut dire que les traductions n'ont pas toujours été des plus réussies. Par exemple, le terme security cap avait été traduit par le mot bouchon. Nous travaillions donc avec des bouchons sur la tête! L'utilisation de la terminologie anglaise était pratique courante. Trente ans plus tard, même si les dirigeants sont pour la plupart francophones, il reste encore beaucoup de chemin à faire », de dire Michel Auclair.

Aujourd'hui

Même si Bell détient un certificat de francisation depuis 1992, Michel Auclair a de sérieux doutes quant à la réelle volonté de l'entreprise de maintenir le statut du français. « On a l'impression qu'il y a un retour vers l'anglais. Plusieurs des composantes de Bell Canada sont situées à l'extérieur du Québec, ce qui fait que les communications au niveau de la direction se font principalement en anglais. En ce qui concerne la gestion du règlement des griefs, la communication est difficile puisque les échelons supérieurs de l'administration sont à Toronto. Quand je présente un grief, si un diri-

geant de Toronto ne comprend pas le français, je lui demande d'être accompagné d'un traducteur. Il est déjà arrivé que le traducteur éprouve certaines difficultés à comprendre les échanges entre les parties. Dans un tel cas, j'ai parfois argumenté en anglais. Il y a un autre problème qui s'ajoute à notre difficulté de travailler en français : celui de la délocalisation des services. Récemment, un des services de Bell Canada a été vendu en Inde; est-ce que le service sera offert en français ? Il est fort probable que non. Quand j'ai des renseignements à demander, il faut que je communique à l'extérieur de Montréal. Serons-nous tous et toutes obligés d'être bilingues? »

Michel Auclair poursuit : « Quant aux instructions jointes au matériel nécessaire pour faire notre travail, celles-ci arrivent dans la langue du fournisseur, c'est-à-dire en anglais la plupart du temps. Les travailleurs et travailleuses qui reçoivent ces documents en informent le comité de francisation. Cela fait cinq ans que je siége au comité et je trouve que ça va de plus en plus mal. L'entreprise semble vouloir ne traduire que les documents qui sont adressés au grand public. Les changements se font tellement lentement qu'on n'en voit pas la fin. Si l'employeur consacrait autant d'énergie à régler le problème qu'à tenter de le contourner, on travaillerait en français depuis bien longtemps. »

Pour Michel Auclair, la francisation des milieux de travail est un éternel combat qui exige une vigilance et un engagement constants de la part de tous les membres des comités de francisation et de tous les partenaires concernés par la démarche.



Témoignages

François Laplante, employé chez Produits Thermovision Inc.

Thermovision est une petite entreprise qui compte à peine quarante employés. François Laplante y travaille depuis dix-sept ans et cumule les fonctions syndicales : président de sa section locale et responsable de plusieurs comités. Ajoutons que François est aussi représentant local (RL) pour le Fonds de solidarité et président régional de la section locale 299 du Syndicat des communications de l'énergie et du papier (SCEP), une section locale composée.



François Laplante

« À ma connaissance, il n'y a jamais eu de comité de francisation, nous avons plutôt intégré le dossier à celui des relations du travail. Comme suite aux efforts déployés par l'ancien président de notre section locale et par l'employeur, on a senti une véritable mobilisation pour la francisation et en 2000, l'Office québécois de la langue française (OQLF) a remis un certificat de francisation à l'entreprise. Thermovision est une entreprise québécoise et elle tient à garder le français comme langue du travail. Le problème nous vient plutôt de l'extérieur. Les fournisseurs sont pour la plupart anglophones. Les machines arrivent à l'usine avec les instructions en anglais. Nous faisons donc, avec l'aide de l'entreprise, des démarches nécessaires pour obtenir en français les modes d'emploi, les fiches signalétiques, bref, tout ce dont nous avons besoin pour travailler. Actuellement, il ne reste qu'une

machine dont la version française du logiciel semble plus difficile à trouver. Nous avons énormément de difficultés à faire collaborer le fournisseur dans la recherche de traductions.

« Il n'y a pas si longtemps, nous étions cent cinquante employés. Malheureusement, plusieurs militants et militantes de la francisation sont partis dans la foulée des mises à pied. Mais nous continuons notre travail de francisation et l'employeur nous encourage. Le combat n'est pas toujours facile, mais on y arrive tranquillement. C'est en changeant notre environnement direct que nous arriverons à donner à la langue française toute la place qui lui revient au travail. Après tout, c'est notre langue. »

Luc Lacroix, TCA 698, Héroux-Devtek Inc.

Héroux-Devtek compte plusieurs usines sur le territoire québécois. L'entreprise se spécialise en conception, développement et fabrication de produits industriels et aérospatiaux. Luc Lacroix travaille depuis cinq ans comme monteur-régleur à l'usine de Dorval et n'avait jamais entendu parler du comité de francisation jusqu'à il y a quatre mois.



Luc Lacroix

« Depuis, nous avons déjà tenu deux rencontres. Nous sommes aussi allés à la formation offerte par la FTQ pour en apprendre plus sur le fonctionnement des comités de francisation. Chez Héroux-Devtek, les communications avec le personnel se font toujours en français. C'est plutôt nos outils de travail qui sont en anglais. Les machines et les documents qui nous viennent de l'extérieur du Québec arrivent presque toujours en anglais. Présentement, pour palier au manque de traduction, une personne bilingue circule parmi le personnel pour traduire l'information lorsque la personne ne comprend pas l'anglais. Cette méthode de travail peut entraîner des situations dangereuses. La traduction des documents de travail est actuellement la priorité du comité de francisation.

« En tant que syndicat, nous voulons que tous les travailleurs et travailleuses puissent avoir accès à des outils de travail en français. Dans notre milieu de travail, il y a des personnes qui n'ont pas de connaissance fonctionnelle du français. Il est aussi dans nos priorités d'offrir des cours de français en milieu de travail. »

« Je suis enthousiaste face à ce nouveau projet. Je pense que nous allons réussir à changer beaucoup de choses. Pour moi, ce qui est important c'est que le français soit la langue commune des Québécois et des Québécoises. Je veux être capable de vivre en français, peu importe où je vais. »



Histoire d'un conflit linguistique

Depuis des décennies, des militants et militantes de la FTQ mènent des luttes, luttes souvent discrètes et qui passent inaperçues, pour faire valoir le droit de travailler en français. Mais certaines luttes pour la cause du français ont fait beaucoup parler d'elles. Aujourd'hui, près de quarante ans plus tard, nous faisons revivre le long conflit linguistique de la General Motors à Boisbriand.

L'ORIGINE DU CONFLIT

En septembre 1970, les 2 300 membres de la section locale 1163 des Travailleurs unis de l'automobile (TUA) déclenchent une grève de trois mois et demi à la suite d'une mésentente au cours des négociations locales. Certains représentants syndicaux ne comprenaient pas l'anglais et les négociateurs patronaux ne parlaient pas le français. Le syndicat décida alors de formuler des revendications linguistiques et le conflit s'envenima. Précisons que dans le secteur de l'automobile, les clauses salariales, d'ancienneté, de promotion, etc. étaient négociées à l'échelle canadienne tandis que les clauses ayant trait à des conditions de travail spécifiques à une usine étaient négociées au niveau local.

Dans cette usine où le personnel de production était francophone à plus de 80 %, les représentants des travailleurs et des travailleuses n'avaient pas oublié que lorsque la GM est venue s'établir à Boisbriand, elle l'avait fait sachant que la majorité était de langue française, et sachant aussi qu'elle aurait à assumer la responsabilité de faire affaire avec le public et ses propres employés en français.

LA POLITIQUE LINGUISTIQUE DE LA GM EN 1970

L'anglais n'était pas une condition préalable à l'embauche, sauf pour les postes de cadres et pour travailler aux services de l'inspection et de l'entretien. Mais la connaissance de l'anglais était exigée chez les francophones lors de promotions, même pour occuper un poste d'assistant-contremaître. Par contre, les anglophones unilingues n'avaient pas à connaître le français pour obtenir des promotions. Quant au personnel de bureau, il devait être bilingue ou unilingue anglais. Il va sans dire que les conseillers syndicaux devaient parler l'anglais pour être en mesure de représenter convenablement leurs confrères et consoeurs de travail.

Les communications écrites de l'employeur qui s'adressaient à l'ensemble des employés étaient bilingues. Pour ce qui est des communications orales, cela dépendait du bon vouloir des contremaîtres.



1970. Assemblée syndicale pendant la grève à la General Motors. Après une grève de trois mois, les 2 300 ouvriers à Sainte-Thérèse obtiennent que le français soit la langue de travail et de la convention collective.



istique : *General Motors*

Il n'était pas rare que des cadres anglophones bilingues et même des francophones bilingues refusent carrément de s'exprimer en français avec leurs subalternes. Les manuels en usage et les documents techniques étaient en anglais.

Pour ce qui est de la procédure de griefs, le français occupait peu de place. Et, si on avait recours à la procédure d'arbitrage, il y avait peu de probabilité que l'arbitre désigné par la convention collective soit bilingue.

LES REVENDEICATIONS

Constatant qu'ils ne pouvaient travailler en français et constatant que la direction de l'entreprise refusait de coopérer, les travailleurs et les travailleuses ont élaboré une liste de demandes auxquelles ils accordaient une importance fondamentale :

- la traduction simultanée lors des séances de négociation de la convention collective locale;
- l'officialisation du texte français de la convention collective;
- les communications écrites bilingues ou en français;
- des tests en français pour les mutations et les promotions;
- l'accessibilité à tous les postes pour les francophones unilingues;
- des discussions en français dans le cadre de la procédure de griefs;
- un arbitre bilingue au niveau du Canada;
- l'obligation d'apprendre le français et de le parler pour tous les contremaîtres ayant des contacts avec des francophones.

UNE VICTOIRE MITIGÉE

Après trois mois et demi de grève, le syndicat se retrouva avec une victoire linguistique mitigée. Il avait obtenu que le texte français de la convention collective soit légalement reconnu au même titre que le texte anglais. Il avait aussi obtenu d'avoir un arbitre-adjoint bilingue pour régler les griefs relevant de la convention collective locale, ainsi que les problèmes disciplinaires. Cependant, cet arbitre-adjoint ne faisait que des suggestions à l'arbitre général, ce dernier demeurant le seul à pouvoir rendre une décision.



L'usine de Boisbriand en 2004

De toute évidence, ces quelques mesures ne suffisaient pas à établir, à elles seules, le français comme langue du travail à la GM. Le syndicat en était très conscient.

Louis Laberge, alors président de la FTQ, déclarait après la fin du conflit : « Les gars des TUA à GM ont déjà fait assez de sacrifices et il ne leur appartient pas de continuer seuls la bataille pour obtenir la reconnaissance du français comme langue du travail. C'est maintenant la responsabilité de toute la population. Nous devons toutefois remercier les gars de GM d'avoir amorcé la bataille. Nous nous engageons, à la FTQ, à continuer la lutte des gars de GM pour que véritablement le français soit reconnu comme langue du travail au Québec. »

En 1977, le gouvernement du Québec adoptait la Charte de la langue française (loi 101) reconnaissant le français comme langue officielle du Québec et donnant, par le biais du comité de francisation, une place aux travailleurs et travailleuses syndiqués dans le processus de francisation des entreprises. Le comité de francisation de la GM fut très actif et le français a fini par s'imposer comme langue du travail.

En septembre 2002, comme on le sait, la General Motors du Canada Limitée mettait définitivement fin à ses activités d'assemblage de voitures au Québec

Depuis 1994 le syndicat a adopté l'appellation suivante : Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA Canada)



Témoignages



Daniel Nadeau

Daniel Nadeau, Teamsters 1999, Salerno Sacs transparents Itée.

Salerno est une entreprise spécialisée dans la fabrication de pellicules de plastique pour le domaine de l'horticulture, pour des produits chimiques, des isolants et du sel. L'entreprise exploite deux usines; l'une dans l'état de New York et l'autre à Châteauguay où justement Daniel Nadeau travaille comme chef opérateur. Salerno compte environ 200 travailleurs et travailleuses dont plus de la moitié sont représentés par le Syndicat des Teamsters, section locale 1999.

« Bien que l'entreprise détienne un certificat de francisation depuis 1990, ça ne se passe pas toujours en français chez Salerno. Il y a quelques années, le comité de francisation était plutôt actif et c'est ainsi qu'on a réussi à franciser quelques outils de travail dans l'usine. Toutefois, depuis un certain temps, on ne sait plus trop s'il existe encore. Dernièrement, la nouvelle personne qui est responsable des ressources humaines trouvait que la situation du français dans l'usine laissait à désirer. Elle nous a invités à remettre sur pied le comité. Cela fait donc moins d'un mois qu'il a repris vie.

« Chez Salerno, pour être en mesure de bien comprendre notre travail, il faudrait presque parler italien, anglais et français. De dire à la blague Daniel Nadeau. À l'origine, Salerno était une entreprise italienne, qui par la suite a été vendue à des Américains et rachetée, il y a plus d'un an, par des Québécois. Les machines étaient à l'image des propriétaires; elles ont d'abord été importées d'Italie, ensuite traduites en anglais pour notre période

« américaine » et aujourd'hui elles sont en voie de francisation! « Les membres de l'ancien comité de francisation avaient réussi à faire traduire quelques inscriptions sur les machines, mais avec les années, le nettoyage et l'usure, les traductions ont fini par disparaître. Nous sommes donc revenus à notre point de départ : l'italien. Aujourd'hui, la plupart des commandes nous arrivent en anglais sans que l'on procède à leur traduction. Dans ce cas, les francophones unilingues et les immigrants ont de la difficulté à comprendre. Si on avait une langue commune à notre travail, ça nous éviterait bien des erreurs!

« Dans notre entreprise, presque la moitié de nos membres sont des immigrants. Parmi ces derniers, il y en a qui ne parlent pas français. Nous avons l'intention, avec le soutien du nouveau comité, d'organiser des cours de français dans l'usine. À cet effet, nous rencontrerons bientôt un représentant de l'Office québécois de langue française (OQLF). Cette fois-ci, on mettra tout en œuvre pour garder notre comité de francisation bien vivant. »



Sylvain Murphy

Sylvain Murphy, président de la section locale 4511 des TCA

« J'ai débuté ma carrière en 1981 dans le milieu de l'automobile comme apprenti mécanicien et mon implication syndicale remonte à 1996 en tant que délégué d'atelier. Au fil du temps je me suis impliqué dans divers dossiers et j'ai été élu président de ma section locale en mai 2007. »

L'industrie de l'automobile au Québec, c'est 925 concessionnaires et près de 35 000 personnes qui y travaillent. C'est aussi des milliers d'ateliers de réparation. La section locale 4511 des TCA représente quelque 1750 travailleurs et travailleuses répartis dans 65 lieux de travail, pour la plupart des concessionnaires automobiles.

Voilà maintenant cent ans que les automobiles sillonnent les routes

du Québec. Ce mode de transport révolutionnaire nous a imposé son langage technique que nous avons accepté dans une langue qui n'est pas la nôtre. En effet, l'utilisation de la terminologie de langue anglaise reliée au domaine de l'automobile est allée bien au-delà des ateliers de réparation. C'est tout un peuple qui, petit à petit, s'est laissé submerger par ce vocabulaire et qui en a fait son jargon populaire.

« Tout au long des années 1990, l'Office québécois de la langue française (OQLF) a déployé des efforts significatifs pour franciser le



Sylvain Murphy, président de la section locale 4511 des TCA (suite)

milieu de l'automobile, de dire Sylvain Murphy. Au cours de ces années, le travail accompli a permis de sensibiliser et de mobiliser les associations sectorielles patronales et syndicales autour des défis de la francisation. Cela a aussi amené les travailleurs et travailleuses de notre section locale à inscrire la francisation au cœur de leurs préoccupations syndicales. Nous avons réussi à obtenir, en français, des manuels d'atelier, des catalogues de pièces ainsi que la plupart de la documentation technique consultée quotidiennement par nos membres.

Nos efforts ont été récompensés. Il y a quelques années, notre section locale s'est vue décerner à deux reprises, par l'OQLF, les Mérites du français au travail ».

Sylvain Murphy est conscient que les acquis en francisation sont fragiles. Même s'il y a eu beaucoup de progrès, il reste encore

beaucoup à faire. Comme le souligne Sylvain, « il faut toujours insister pour obtenir la version française des documents utilisés pour les réparations. Les employeurs ont tendance à se comporter comme si tout le monde était en mesure de travailler autant en français qu'en anglais.



Dans certaines entreprises, la situation est inquiétante. Nous avons des membres qui travaillent en anglais tout en ne maîtrisant pas tout à fait cette langue. C'est donc devenu un enjeu de sécurité au travail. En tant que dirigeant de la section locale 4511, je me dois de rappeler aux concessionnaires que c'est en français que nous travaillons au Québec. »

Luc Caron, Métallos 6643, Crown Cork & Seal Canada Inc.

Depuis le mois de novembre 2008, l'entreprise Crown Cork & Seal a enclenché le processus de fermeture de deux de ses trois usines qu'elle possède au Québec. Ces fermetures entraîneront la mise à pied de quelque 180 personnes. L'entreprise fabrique des contenants alimentaires, des bouchons de bouteilles de bière et des contenants de boisson gazeuse.



« Cela fait trente ans que je travaille pour Crown, de préciser Luc Caron. J'ai commencé comme opérateur et je suis devenu par la suite mécanicien. En 1994, j'ai été élu président de ma section locale. Chez nous, le comité de francisation existe depuis plus de vingt ans et je m'y implique depuis environ une quinzaine d'années. J'ai, en quelque sorte, pris la relève d'un confrère qui a pris sa retraite »

« Au cours des dernières années, on a beaucoup travaillé à la francisation des installations de l'entreprise : la machinerie, les inscriptions, les boutons électriques, les signes de sécurité, les fiches signalétiques, les descriptions de tâches et plus encore. On n'a pas attendu de changer les machines pour procéder à la traduction de toutes les inscriptions en anglais qui s'y trouvaient. La plupart des traductions ont été faites par une traductrice qui travaille avec nous. Cela a pris près de sept ans avant que l'on remarque

un changement dans le vocabulaire des travailleurs et travailleuses. C'était une démarche à long terme, mais on y est arrivé.

« L'entreprise a son siège social à Philadelphie et plusieurs usines à Toronto, ce qui fait en sorte que tout nous arrive en anglais. La traductrice a la tâche de traduire tout le matériel que nous recevons avant l'affichage ou encore l'utilisation de celui-ci.

« Étant donné la fermeture des deux autres usines, le nombre de membres au comité de francisation va diminuer. L'entreprise avait fusionné les trois comités de francisation. Même s'il y aura moins de monde à l'usine, on ne baissera pas les bras pour autant. Notre objectif restera le même : travailler en français. »



Des activités pour *tous les goûts!*



Pour fêter la francophonie et la langue française

La Francofête, c'est la célébration du français et de la francophonie. Depuis 1988, plusieurs pays francophones célèbrent, le 20 mars, la Journée internationale de la francophonie et de nombreuses manifestations qui font la promotion de la culture d'expression française sont organisées autour de cette journée.

En 2009, la Francofête en est à sa treizième édition et se déroulera du 6 au 29 mars 2009 sur le thème « *Imaginer demain en français* ». Des jeux et des concours linguistiques sont destinés au personnel des entreprises ainsi qu'au grand public. On peut se les procurer dans le site de la Francofête : francofete@oqlf.gouv.qc.ca

Pour fêter la Semaine du français au travail

La rencontre des membres des comités de francisation

Le lundi 30 mars 2009, sous le thème « *Travailler en français, cela va de soi* », la FTQ invite ses membres affiliés à sa rencontre annuelle des membres des comités de francisation. Les travaux de la journée porteront principalement sur l'état du français au travail et sur les moyens à mettre de l'avant pour le promouvoir et le protéger.

Pour s'inscrire à la rencontre, visitez le site de la FTQ : <http://francisation.ftq.qc.ca/> ou communiquez avec **Roxanne Ouellet** au **514 383-8021**. *N'hésitez pas à faire circuler cette invitation dans votre milieu de travail.*

Du matériel promotionnel

La FTQ met à la disposition des milieux de travail du matériel promotionnel pour animer des réunions ou activités en lien avec la semaine du français au travail qui se tiendra du 16 au 20 mars 2009. Procurez-vous gratuitement : recueils de jeux linguistiques, affiches, aimantins, dépliants, brochures, nappes ainsi que le matériel de l'Office québécois de la langue française. Visitez le site de la FTQ à partir du 2 mars 2009 : <http://francisation.ftq.qc.ca/> ou communiquez avec **Roxanne Ouellet** au **514 383-8021**. Vous pouvez aussi vous procurer de nouvelles épinglettes au coût de 2 \$.

La foire du livre

Pour la neuvième année consécutive, le Fonds de solidarité et la FTQ organisent une Foire du livre qui se tiendra les 16 et 17 mars 2009, à l'édifice Louis-Laberge, 545, boulevard Crémazie Est. Le produit des ventes sera versé en totalité au Carrefour jeunesse emploi Saint-Laurent, un organisme dont la mission consiste à soutenir les jeunes adultes dans leurs démarches socioprofessionnelles.

Tous et toutes sont invités à faire don de livres, jeux de société, vidéocassettes et disques compacts. Les principaux points de collectes seront situés, à partir du 16 février, au rez-de-chaussée de l'édifice du Fonds de solidarité au 545, boul. Crémazie Est et au rez-de-chaussée de l'édifice de la FTQ au 565, boul. Crémazie Est.





N'ayons pas peur des mots



- **À toutes fins pratiques** est un barbarisme. Il faut dire : **à toutes fins utiles**.
- **Prendre pour acquis** est un anglicisme. En français, on dit **tenir pour acquis**.
- **Aller en grève** est un anglicisme. Employer : **déclencher la grève, faire la grève, se mettre en grève**. **Débrayer** s'utilise en langage familier.
- L'expression **à son crédit** n'est pas française. Il faut dire : **à son actif**.
- **Dupe** est un nom qui reste toujours féminin même lorsqu'il désigne un être masculin. **Il a été la dupe de la farce**.
- **S'enregistrer** n'existe pas. On **s'inscrit** à l'hôtel puis on fait **enregistrer ses bagages** à l'aéroport.
- **Huilage** – On fait **l'huilage** d'un mécanisme, non le **huilage**.
- **Voir** – On ne **voit** pas à ce qu'une chose soit faite mais on **veille** à ce qu'elle le soit.
- **Temps** – On écrit **au** temps de, non **du** temps de. On arrive à temps, non **en** temps.
- **Sur, Dans** – On **appartient**, on **fait partie** ou on **est membre** d'une commission ou d'un comité. On ne siège pas **sur** une commission mais on **siège à** la commission dont on est membre. On habite **dans** la rue X, non **sur** la rue X. On travaille **dans** une ferme, non **sur** une ferme. On dit aussi habiter rue Saint-Denis.

Que dit la loi?



La Charte de la langue française oblige les entreprises québécoises à généraliser l'utilisation de la langue française dans les milieux de travail, dans le commerce et dans les affaires.

Pour atteindre cet objectif, la Charte prévoit que les entreprises employant cent personnes ou plus au Québec doivent former un comité de francisation constitué d'au moins six personnes. La moitié des membres du comité doivent représenter les travailleurs et les travailleuses de l'entreprise, c'est-à-dire le personnel non cadre.

Les représentants des travailleurs et travailleuses qui sont membres du comité peuvent, sans perte de salaire, s'absenter de leur travail le temps nécessaire pour participer aux réunions du comité ou d'un sous-comité. Ils sont alors réputés être au travail et doivent être rémunérés au taux normal.

Ces représentants ou représentantes sont élus par l'ensemble des travailleurs ou sont nommés, le cas échéant, par l'association de salariés qui représente la majorité des travailleurs et des travailleuses.

Les représentants des travailleurs et des travailleuses sont désignés

pour une période de deux ans et leur mandat est renouvelable.

Les autres représentants ou représentantes du comité sont choisis par la direction de l'entreprise elle-même.

Le comité est responsable de l'analyse linguistique, de l'élaboration d'un programme de francisation si l'utilisation du français n'est pas déjà généralisée dans l'entreprise, de la surveillance de l'application du programme et de la préparation et la rédaction du rapport de mise en œuvre du programme.

Le comité de francisation, qui doit se réunir tous les six mois, relaie l'information aux autres membres du personnel. Il veille à ce que l'utilisation du français demeure généralisée et fait les recommandations appropriées en ce sens à la direction de l'entreprise.

Source : Site web de l'Office québécois de la langue française : www.oqlf.gouv.qc.ca

Procurez-vous *gratuitement*

- **Le document :**
Une histoire, une langue, un avenir
- **L'affiche :**
Travailler en français, on ne demande pas la lune
- **Le dépliant :**
Quelques règles d'or pour les membres syndiqués des comités de francisation
- **Le document :**
Des trucs et des jeux

- **Le bulletin :** Travailler en français
- **Les aimantins :**
Travailler en français, cela va de soi
- **Le matériel promotionnel de l'OQLF**
Et pour 2\$...
- **L'épinglette :** Le français, j'y tiens

Faites la demande en communiquant avec le Service de la documentation de la FTQ au

514 383-8025



ATTENTION!

*Bien lire
avant de porter!*



Erratum – *Quand le mot juste s'impose*

Malgré le soin que nous apportons à rapporter le plus fidèlement possible les témoignages des militants et militantes de la francisation, une erreur s'est glissée dans le numéro 24. Dans le témoignage du confrère André Landry de chez Gaz Métro, dans le 2^{ème} paragraphe de la page 3, nous aurions dû écrire « affiches » au lieu « d'affichages ».



Travailler en français

Service de la francisation de la FTQ : 565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100, Montréal (Québec) H2M 2W3

Nom :

Prénom :

Adresse :

Ville :

Code postal :

Syndicat :

N° section locale :

Nombre d'exemplaires :

Si vous déménagez, remplissez le coupon-réponse et retournez-le avec l'étiquette de votre ancienne adresse. MERCI !

TRAVAILLER EN FRANÇAIS

Vol. 25 - Printemps 2009

Bulletin de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boul. Crémazie Est
Bureau 12100
Montréal (Québec)
H2M 2W3

Téléphone :
514 383-8000

Télécopieur :
514 383-0502

Portail :
www.ftq.qc.ca/francisation

Responsable :
Lola Le Brasseur

Rédaction :
Rima Chaaban
Lola Le Brasseur

Collaboration :
Aline Vallières
Francine Vigeant

Tirage :
8 000 exemplaires

Conception graphique :
Tabasko Communications

Photo :
Isabelle Gareau,
Archives TCA.

Illustration de la page couverture :
Marc Mongeau

Impression :
Payette & Simms inc.

Bibliothèque nationale
du Québec

1994 ISSN 0803-3942

Reproduction autorisée
et encouragée.