



Travailler en français

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

SOMMAIRE

VOL 16 - Printemps 2001

La nécessaire mobilisation
des forces syndicales..... 2

États généraux
de la langue française..... 3

La langue du travail..... 4-5

Le droit de travailler
en français..... 6-7

Tableau comparatif
(suite)..... 8

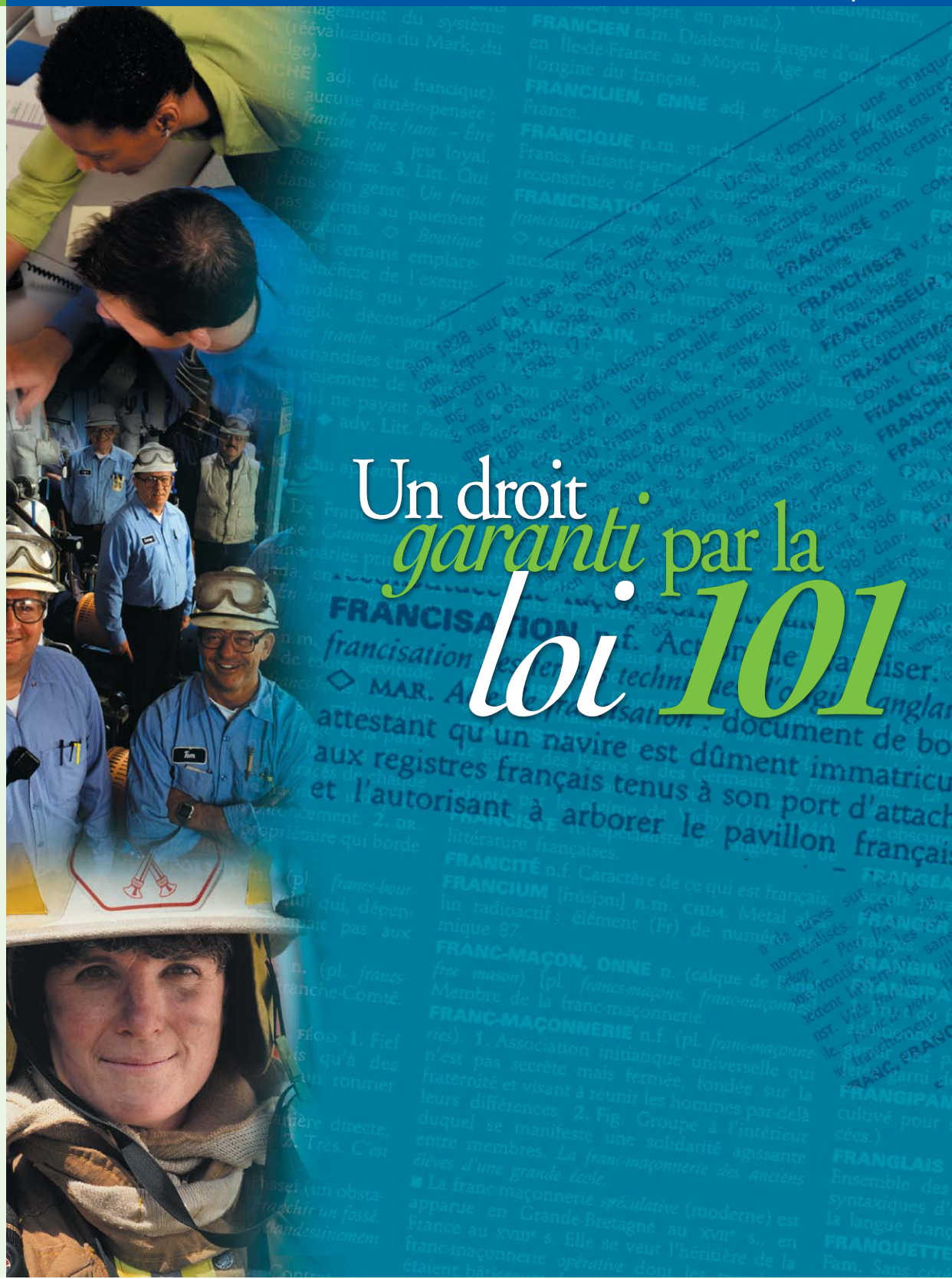
États généraux
de la langue française
Suite..... 9-10

Carrefours d'intégration..... 11

Déménagez-vous ?

**N'oubliez pas de nous
faire parvenir votre
nouvelle adresse.**

(Coupon-réponse au verso)



Un droit garanti par la loi 101

La nécessaire mobilisation des forces syndicales



René Roy, secrétaire
général de la FTQ

« Nous devons réinscrire au cœur de notre action syndicale la francisation des milieux de travail. C'est aujourd'hui et pour longtemps qu'il faut se réapproprier l'objectif syndical de francisation des entreprises ».

La francisation des milieux de travail est une revendication qui remonte aux origines de la FTQ. Elle s'est d'abord exprimée en exigeant le droit de vivre et de négocier en français. On se souviendra de certaines luttes historiques menées par les travailleurs et travailleuses syndiqués, en particulier dans le secteur de l'automobile. Il est intéressant de rappeler les grands éléments de la politique linguistique de la FTQ à ceux et celles qui l'ont oubliée et aux jeunes qui n'en ont pas le souvenir. Ils préfiguraient le contenu de la loi 101 qui allait être votée par l'Assemblée nationale en 1977. Déjà en 1966, la FTQ revendiquait une politique linguistique comprenant, entre autres, les éléments suivants :

- l'adoption, par voie législative, du principe que le français est la langue normale du travail et des communications à l'intérieur du Québec, et que le français doit être la langue officielle du travail à tous les paliers de l'activité économique au Québec;
- la modification du Code du travail de façon à permettre au syndicat accrédité de choisir la langue de négociation, de rédaction et d'administration;
- l'élaboration par le gouvernement d'une politique d'accueil afin que les personnes s'établissant au Québec acquièrent, dès leur arrivée, la connaissance du français, et l'obligation pour tout enfant néo-québécois de s'inscrire à l'école publique francophone;
- le maintien de l'école publique anglophone;
- l'obligation, pour l'école publique anglophone, de dispenser une connaissance suffisante du français pour son usage courant et pratique;
- l'enseignement de l'anglais comme langue seconde à l'école publique francophone;

- l'élaboration et l'application d'une politique réaliste et prudente : la francisation du Québec ne doit pas avoir pour but ni pour effet d'isoler le Québec du continent nord-américain anglophone.

Vingt-trois ans après l'adoption de la loi 101, les objectifs de francisation mis de l'avant n'ont pas tous été atteints, notamment dans le domaine du travail. Par exemple, l'exigence de la connaissance de l'anglais pour trouver un emploi est très forte dans la région métropolitaine de Montréal. Et, dans plusieurs entreprises, la règle est bien souvent l'usage des deux langues plutôt que l'usage généralisé du français. Il est vrai que l'environnement du travail est en constante mouvance en raison des nouvelles contraintes découlant de la mondialisation, de l'informatisation, des technologies de l'information et de la nouvelle économie. Dans ce contexte, doit-on se laisser embrigader dans la tendance vers une seule langue, l'anglais, plutôt que de faire valoir le français, notre langue nationale ? Le français a sa place : il nous appartient de le défendre. L'intervention des travailleurs et travailleuses syndiqués est nécessaire pour faire vivre le français dans la nouvelle économie et pour poursuivre notre projet de société.

Nous devons réinscrire au cœur de notre action syndicale la francisation des milieux de travail. Il nous faut remettre à l'ordre du jour de nos assemblées et de notre action syndicale la question linguistique. C'est aujourd'hui et pour longtemps qu'il faut se réapproprier l'objectif syndical de francisation des entreprises.

États généraux de la langue française

Depuis la mi-octobre 2000 se tiennent des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec. Présidé par monsieur Gérald Larose, la commission des États généraux a le mandat suivant :

- préciser et analyser les plus importants facteurs qui influencent la situation et l'avenir de la langue française au Québec en fonction de l'évolution des principaux indicateurs, en particulier celui du taux de transfert linguistique;
- procéder à l'examen d'une refonte globale de la Charte de la langue française comprenant notamment les hypothèses d'une révision des dispositions relatives à l'affichage public et de l'extension de l'application du chapitre sur la langue d'enseignement à l'enseignement collégial;
- présenter des recommandations au gouvernement du Québec visant à assurer l'usage, le rayonnement et la qualité de la langue française au Québec.

Bref, les États généraux dont le rapport est attendu à la fin du printemps, devront chercher à répondre à la question suivante : comment réaliser le programme proposé par le préambule de la loi 101 de 1977 de faire du français la langue normale et habituelle de la justice, de l'éducation, du travail, du commerce, des affaires et des communications?

Le mémoire de la FTQ

Le mémoire présenté par la FTQ aux États généraux s'en tient à un seul thème central, celui de la langue du travail. Sans nier l'importance des autres dimensions de la francisation, la FTQ propose une analyse constructive de ce qui se passe du côté de là où l'on

gagne sa vie. Nous reproduisons ici de courts extraits du mémoire ainsi que les recommandations qui l'accompagnent.

La situation du français

Si la francisation a fait d'importants progrès dans les rapports administratifs de travail en opposition aux rapports techniques, la situation demeure cependant inégale d'une entreprise à l'autre. Aujourd'hui, il y a des entreprises complètement francisées au plan administratif, d'autres où cette francisation est inégale d'un service à l'autre et certaines qui le sont peu ou qui sont devenues ou redevenues bilingues. Par exemple, dans certains secteurs comme celui de l'aérospatiale, nos militants et militantes nous soulignent que les rapports techniques de travail, la documentation et la terminologie techniques, sont généralement en anglais.

La francisation a aussi fait des progrès considérables en matière d'accès à des services en français. Notre droit de recevoir des services en français s'est considérablement amélioré et ceux et celles qui nous offrent ces services peuvent ainsi exercer leur droit de travailler en français. Mais ce droit est miné par la pratique fort répandue au Québec de donner aussi des services dans d'autres langues que le français et donc d'exiger, des travailleurs et des travailleuses, la connaissance d'autres langues, surtout l'anglais. Nous ne pouvons, bien sûr, généraliser une telle évaluation à l'ensemble des entreprises mais le nombre de travailleurs et de travailleuses qui nous ont rapporté des problèmes de cette nature est assez important pour qu'il ne s'agisse pas de cas d'exception.

... pages 9 et 10 >



Romiale Anthony
section locale 5000 des TCA

« Dans un hôtel
Delta de Montréal,
l'employeur va
jusqu'à exiger le
bilinguisme pour les
laveurs de vaisselle ».



La langue du travail



Félicitations !

La FTQ tient à féliciter les membres syndiqués du comité de francisation à l'emploi de Metaltek C-Mac Inc. à qui l'Office de la langue française a remis un Mérite du français au travail :

Gérard Michaud
David Petiot
Jean-Maurice Vallée.

Les Mérites visent à récompenser les initiatives ayant contribué à la promotion du français au cours de l'année.

La Charte de la langue française inclut dans son préambule un objectif spécifique qui vient préciser le droit fondamental des travailleurs et travailleuses « d'exercer leurs activités en français » (article 4). De plus, elle prévoit deux chapitres énonçant des mesures très précises pour assurer la francisation des entreprises. Il s'agit du chapitre VI portant sur l'exercice du droit de travailler en français, et du chapitre V qui oblige les entreprises à se soumettre à certaines règles de fonctionnement linguistique. L'Administration bénéficie d'un régime particulier prévu au chapitre IV de la Charte.

L'exercice du droit de travailler en français (Chapitre VI de la Charte)

Les travailleurs et les travailleuses se voient garantir par le chapitre VI de la Charte l'exercice du droit fondamental de travailler en français. Les articles 41 à 50 apportent des précisions sur les droits suivants : les communications de l'employeur avec le personnel; les offres d'emploi; la rédaction des conventions collectives; la traduction d'une sentence arbitrale; l'interdiction de congédier ou de rétrograder un employé; l'encadrement de l'exigence de la connaissance d'une autre langue; l'application du Code du travail; l'arbitrage d'un grief; les communications écrites des syndicats avec leurs membres. Ces mesures font « partie intégrante de toute convention collective » (article 50).

De façon générale, les dispositions du chapitre VI s'appliquent à toutes les entreprises installées sur le territoire québécois à l'exception de celles où s'applique la loi fédérale sur les langues officielles.

La connaissance d'une autre langue

Le droit de pouvoir travailler en français présuppose qu'une langue commune, le français, se développe en

milieu de travail. C'est d'ailleurs pourquoi le processus de francisation accorde une importance à la francisation des hautes directions et des personnels des entreprises (article 141, 1^{er}, 2^e et 8^e éléments).

Lors de son adoption, la Charte de la langue française interdisait aux employeurs de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer une personne pour la seule raison que cette dernière ne parlait que le français ou d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance d'une langue autre que le français à moins que cela ne soit nécessaire pour accomplir ses tâches et il était de la responsabilité de l'employeur d'en faire la preuve (articles 45 et 46). L'Office de la langue française avait compétence pour trancher le litige, le cas échéant.

On aurait pu s'attendre à un engorgement monstre à l'Office de la langue française. Ce ne fut pas le cas.

« Depuis l'adoption de la Charte, 263 plaintes ont été inscrites à l'Office en vertu de l'article 46. Elles touchent 116 employeurs, et moins de 25 % de ces plaintes viennent du secteur privé; quant aux autres, elles proviennent de ministères, de municipalités, d'établissements du secteur de la santé et d'organismes scolaires (à noter qu'à elles seules, deux universités francophones totalisent 31 % des plaintes. » Et pourtant ce n'est pas faute de pouvoir identifier des problèmes dans plusieurs secteurs.

L'Office est handicapé

L'application de l'article 46 a toujours posé plusieurs problèmes pour les employés qui portent plainte. Selon l'Office, « le problème réside dans le fait que la décision qu'il rend ne répare pas le préjudice subi.

Pour exemple un employé qui porte plainte auprès d'un commissaire du travail en vertu de l'article 45 (en cas de congédiement ou de rétrogradation pour une raison linguistique) peut être réintégré dans ses fonctions une fois la décision rendue. Il n'en est pas ainsi dans le cas de l'article 46.

L'Office n'a pas le pouvoir de suspendre le processus de recrutement au sein de l'entreprise. Quand la décision sera rendue, plusieurs mois plus tard, une autre personne aura pu être engagée entre-temps, et l'employeur sera uniquement tenu de renoncer à ses exigences linguistiques lors d'un prochain recrutement. Ainsi, dans sa forme actuelle et à la lumière de l'expérience acquise, le recours prévu à l'article 46 n'a qu'une portée limitée. Pourtant, ce recours a pour but d'assurer aux travailleurs et travailleuses le droit de travailler en français. Aux problèmes d'ordre juridique déjà soulignés vient s'ajouter le fait que l'Office peut difficilement siéger assez souvent pour faire face aux litiges qui lui sont soumis en vertu de l'article 46. Depuis cinq ans, l'Office n'a rendu que neuf décisions, et un dossier qui serait inscrit aujourd'hui ne pourrait faire l'objet d'une audience avant dix-huit mois. Les décisions en vertu de l'article 46 doivent être rendues par au moins trois membres. Or, l'Office ne compte que cinq membres, dont quatre siègent à temps partiel et bénévolement. »

La loi 171, modifiant la Charte de la langue française, fut adoptée et promulguée en plein cœur des États généraux et du débat sur les fusions municipales, en décembre 2000. Elle est censée dénouer l'impasse

créée par les problèmes d'ordre administratif et juridique en abolissant le recours devant l'Office et en ne maintenant que les recours devant l'arbitre de grief (pour les personnes syndiquées) ou le commissaire du travail (pour les personnes non syndiquées). L'Office peut jouer un rôle de médiateur si la personne plaignante le juge utile avant d'exercer son droit de recours et cette médiation ne peut dépasser les 30 jours.

Les syndicats qui voudront continuer à défendre ce droit devront maintenant obligatoirement soumettre un grief à l'arbitrage et s'engager dans une procédure juridique coûteuse, notamment en ce qui concerne le paiement de la moitié des frais de l'arbitre. Ce que n'auront pas à déboursier les personnes non syndiquées puisque le commissaire du travail est un salarié. Ces personnes devront cependant avoir recours à un avocat pour les défendre devant une instance hautement judiciairisée. Il nous semble que le législateur aurait pu faire preuve de plus d'imagination et ne pas jeter par-dessus bord l'expertise que détient l'Office, tenir compte de la cohérence et de la continuité dont l'Office a fait preuve dans ses décisions ainsi que du poids de la jurisprudence qui s'est établie depuis bientôt un quart de siècle.

Étant donné que la Commission des États généraux de la langue a, entre autres mandats, de procéder à l'examen d'une refonte globale de la Charte, nous osons croire qu'il s'agit là d'une mesure provisoire pour répondre à l'urgence de la situation (cela, nous pouvons le comprendre) et que la présente Commission ne prendra pas seulement acte de la récente législation mais acceptera de considérer toute proposition visant à améliorer le droit de travailler en français sans contrainte exagérée quant à la connaissance d'autres langues.

Vous trouverez aux pages 6, 7 et 8 un tableau montrant les modifications apportées aux articles 45, 46 et 47.



Le droit de travailler en français

Le projet de loi 171, adopté en décembre 2000, modifie les articles de la Charte de la langue française protégeant le droit de travailler en français. Il confie à l'Office de la langue française un rôle de médiation et précise les pouvoirs du commissaire du travail et de l'arbitre de griefs lorsqu'ils se prononcent sur toute exigence de la connaissance d'une autre langue que le français pour l'accès à un emploi. Le chapitre de la loi sur la langue du travail fait partie intégrante de toute convention collective (article 50).

Tableau comparatif préparé par Me Jean-Pierre Néron, conseiller syndical à la FTQ

TEXTE ACTUEL	TEXTE MODIFIÉ	COMMENTAIRES
<p>45. [Interdiction de congédier ou rétrograder un employé] Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle ou parce qu'il a exigé le respect d'un droit découlant des dispositions du présent chapitre.</p>	<p>45. [Interdiction de congédier ou rétrograder un employé] Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle ou parce qu'il a exigé le respect d'un droit découlant des dispositions du présent chapitre.</p> <p>Le membre du personnel qui se croit victime d'une mesure interdite en vertu du premier alinéa peut, lorsqu'il n'est pas régi par une convention collective, exercer un recours devant un commissaire du travail comme s'il s'agissait d'un recours relatif à l'exercice d'un droit résultant du Code du travail. Les articles 15 à 20 du Code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.</p> <p>Lorsque le membre du personnel est régi par une convention collective, il a le droit de soumettre son grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire. L'article 17 du Code s'applique à l'arbitrage de ce grief, compte tenu des adaptations nécessaires.</p>	<p>Aucun changement.</p> <p>Le projet de loi reprend en partie les termes de l'article 47 sur les recours : commissaire du travail et arbitre de griefs.</p>

Tableau comparatif (suite)

TEXTE ACTUEL	TEXTE MODIFIÉ	COMMENTAIRES
<p>46. [Interdiction d'exiger une autre langue] Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance de cette autre langue.</p> <p>[Fardeau de la preuve] Il incombe à l'employeur de prouver à la personne intéressée, à l'association de salariés intéressée ou, le cas échéant, à l'Office de la langue française que la connaissance de l'autre langue est nécessaire. L'Office de la langue française a compétence pour trancher le litige, le cas échéant.</p>	<p>46. [Interdiction d'exiger une autre langue] Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance.</p> <p>La personne qui se croit victime d'une violation du premier alinéa, qu'elle ait ou non un lien d'emploi avec l'employeur, peut, lorsqu'elle n'est pas régie par une convention collective, exercer un recours devant un commissaire du travail comme s'il s'agissait d'un recours relatif à l'exercice d'un droit résultant du Code du travail.</p> <p>Lorsque cette personne est régie par une convention collective, elle a le droit de soumettre son grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire.</p> <p>Le recours à un commissaire du travail doit être introduit au moyen d'une plainte, selon les formalités prévues à l'article 16 du Code du travail, dans les 30 jours à compter de la date à laquelle l'employeur a informé le plaignant des exigences linguistiques requises pour un emploi ou un poste ou, à défaut, à compter du dernier fait pertinent de l'employeur invoqué au soutien de la violation du premier alinéa du présent article. En outre, les articles 19 à 20 du Code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.</p> <p>Il incombe à l'employeur de démontrer au commissaire du travail ou à l'arbitre que l'accomplissement de la tâche nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que le français.</p> <p>Le commissaire du travail ou l'arbitre peut, s'il estime la plainte fondée, rendre toute ordonnance qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances, notamment la cessation de l'acte reproché, l'accomplissement d'un acte, dont la reprise du processus de dotation de l'emploi ou du poste en cause, ou le paiement au plaignant d'une indemnité ou de dommages-intérêts punitifs.</p>	<p>On accole le terme « spécifique » à connaissance. On indique que l'arbitre ou le commissaire du travail peut se prononcer sur le niveau de connaissance.</p> <p>L'OLF perd sa compétence pour trancher les litiges en matière linguistique. Lien d'emploi non nécessaire pour déposer une plainte.</p> <p>Recours devant l'arbitre de grief seulement.</p> <p>Délai de 30 jours pour soumettre une plainte. Les formalités de l'article 16 du Code du travail prévoient une plainte écrite au commissaire général. Ce dernier nomme un commissaire du travail pour faire enquête et disposer de la plainte.</p> <p>Fardeau de la preuve à l'employeur.</p> <p>Pouvoir de rendre toute ordonnance de redressement incluant dommages et intérêts punitifs.</p>

Tableau comparatif (suite)

TEXTE ACTUEL	TEXTE MODIFIÉ	COMMENTAIRES
<p>47. [Infraction et application du Code du travail] Toute contravention aux articles 45 et 46, en plus de constituer une infraction à la présente loi, autorise un travailleur non régi par une convention collective à faire valoir ses droits auprès d'un commissaire du travail nommé en vertu du Code du travail, au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement pour activités syndicales. Les articles 15 à 20 du Code du travail s'appliquent alors, compte tenu des changements nécessaires.</p> <p>[Arbitrage] Si le travailleur est régi par une convention collective, il a le droit de soumettre son grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire. Compte tenu des changements nécessaires, l'article 17 du Code du travail s'applique à l'arbitrage de ce grief.</p>	<p>47. La personne qui se croit victime d'une violation du premier alinéa de l'article 46 peut, avant d'exercer le recours qui y est prévu, demander par écrit à l'Office de la langue française de soumettre cette question à un médiateur en vue de permettre l'échange de points de vue entre elle et l'employeur et de favoriser le plus rapidement possible une entente écrite.</p> <p>Les parties sont tenues de participer à toute réunion à laquelle le médiateur les convoque; celui-ci et les parties peuvent utiliser tout moyen technique, notamment le téléphone, leur permettant de communiquer oralement entre eux. Le demandeur peut être représenté par son association de salariés.</p> <p>La médiation ne peut se prolonger au-delà de 30 jours après la date à laquelle elle a été demandée. En outre, le médiateur peut y mettre fin avant l'expiration de ce délai, s'il estime, compte tenu des circonstances, que son intervention n'est pas utile ou indiquée; il en avise alors par écrit les parties.</p> <p>Le délai pour s'adresser à un commissaire du travail ou à un arbitre est suspendu durant la médiation. Il recommence à courir lors de la réception par le demandeur d'un avis mettant fin à la médiation ou, au plus tard, 30 jours après la demande de médiation.</p> <p>47.1. À moins que les parties à la médiation n'y consentent, rien de ce qui a été dit ou écrit au cours d'une séance de médiation n'est recevable en preuve, devant un tribunal judiciaire ou devant une personne ou un organisme de l'ordre administratif lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles.</p> <p>47.2. Le médiateur ne peut être contraint de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ni de produire un document confectionné ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal judiciaire ou devant une personne ou un organisme de l'ordre administratif lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles. Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n'a droit d'accès à un document contenu dans le dossier de médiation.</p>	<p>Rôle de médiation facultatif confié à l'OLF. Processus de médiation facultatif pour l'employé.</p> <p>Le syndicat n'est plus une partie intéressée, il perd son rôle d'initiateur du processus. Mais il peut représenter le plaignant.</p> <p>Délai maximum de 30 jours pour la médiation.</p> <p>Suspension du délai de l'article 46 pendant la médiation.</p> <p>Caractère confidentiel du processus de médiation.</p> <p>Pas d'admission pour la poursuite du processus devant le commissaire ou l'arbitre à moins d'entente entre les parties.</p>

Les mécanismes de francisation

C'est dans les entreprises de 100 employés et plus que l'on retrouve le mécanisme le plus complet de la francisation, y compris la création d'un comité de francisation avec représentation syndicale. La FTQ croit qu'il est important de réévaluer la situation des entreprises de moins de 100 employés et qu'il est urgent de reconnaître que, dans leurs négociations avec l'Office pour l'élaboration d'un programme de francisation, les entreprises ont mis trop souvent l'accent sur certains volets de la francisation au détriment de d'autres. Il est temps de donner un solide coup de barre en mettant l'accent sur le volet qui nous semble avoir été le plus négligé, soit la francisation du personnel. Des énergies considérables ont été consacrées à franciser les outils de travail sans se demander si les utilisateurs et utilisatrices possédaient les compétences linguistiques nécessaires.

Aujourd'hui, dans plusieurs petites et moyennes entreprises de la région de Montréal, une concentration importante des travailleurs et travailleuses ne parlent pas français. Il s'agit souvent de milieux de travail où la connaissance d'une langue, quelle qu'elle soit, n'a pas d'utilité réelle pour accomplir le travail. Il n'en demeure pas moins que les milieux de travail sont des lieux d'échanges, de socialisation et d'intégration fort importants. Les entreprises ont une responsabilité sociale d'assurer la francisation des milieux de travail et cela inclut la francisation du personnel.

Revoir les mécanismes selon la taille

Dans un contexte où le gouvernement souhaite insuffler une nouvelle dynamique à la francisation des entreprises en impliquant davantage les principaux intervenants (Office, employeurs et syndicats), la FTQ croit qu'il est plus important de mettre en place les meilleures conditions pour poursuivre le mieux possible la francisation. La mise sur pied de comités de

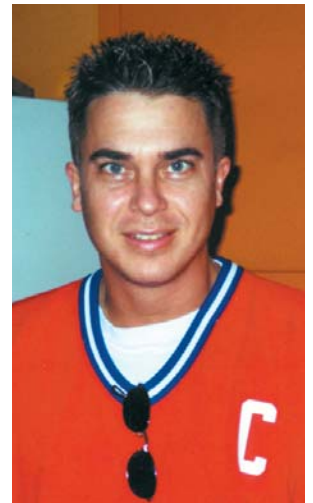
francisation dans les entreprises employant de 50 à 99 personnes apparaît comme un bon moyen d'atteindre des objectifs de pleine francisation et de pérennité de celle-ci.

Dans le cas des entreprises employant moins de 50 employés, la FTQ croit qu'il faut concevoir une politique de francisation moins élaborée que le processus auquel est soumise la grande entreprise. À l'exception de certaines dispositions de la Charte de la langue française qui s'appliquent à toutes les entreprises, quel que soit le nombre d'employés (droits linguistiques fondamentaux, langue du commerce et des affaires, langue du travail), les entreprises de moins de 50 employés, sauf exception, échappent aux obligations de francisation prescrites par la loi.

Afin de mieux comprendre les faiblesses de la participation syndicale aux comités de francisation, nous donnons ici quelques exemples « d'irritants » qui méritent une attention particulière de la part du législateur.

La FTQ espère que la commission des États généraux prendra acte du fait que la langue du travail est au cœur de la politique linguistique du Québec et qu'une partie substantielle de ses travaux portera sur le sujet. La prémisse qui sous-tend notre intervention est la suivante : c'est par un travail qui rejoint tous les acteurs du monde du travail qu'on pourra le mieux faire évoluer les entreprises sur le chemin de la francisation en s'assurant de maintenir continuellement les acquis. Le mouvement syndical est un interlocuteur majeur et la FTQ espère que la Commission saura faire des recommandations qui lui donneront les moyens de la participation.

Nous croyons que les recommandations sont de nature à favoriser l'exercice de ce droit fondamental qui est prévu dans la Charte : **travailler en français.**



Nicolas Lalonde
section locale 1900 des TCA

«Chez Cara, sur 380 employés, 100 ne parlent pas français».



ÉTATS GÉNÉRAUX DE LA LANGUE FRANÇAISE

Seize recommandations pour mieux encadrer le droit de travailler en français

La FTQ propose que l'Office demande aux entreprises, certifiées ou non, de présenter le portrait linguistique de leur personnel et les moyens qu'elles entendent prendre pour accélérer leur apprentissage du français. Les syndicats et les membres syndicaux des comités de francisation devraient être étroitement associés à cette démarche.

Comme la FTQ l'a demandé en 1977, 1983, 1993 et 1996 lors de la présentation de mémoires, nous demandons à nouveau la création de comités de francisation dans tous les établissements employant de 50 à 99 personnes. Ces comités seraient composés d'au moins quatre personnes dont deux représenteraient les travailleurs et les travailleuses.

La FTQ demande que les entreprises employant de 25 à 49 personnes fournissent à l'Office de la langue française, à tous les trois ans, une analyse de leur situation linguistique portant sur quelques-uns des éléments de francisation prévus à l'article 141. S'il y a lieu, que ces entreprises élaborent un programme de francisation. Les entreprises doivent informer les associations accréditées.

La FTQ demande que l'Office ait recours aux dispositions de l'article 151 de la Charte lui permettant d'exiger d'une entreprise employant moins de 25 personnes l'analyse de la situation linguistique afin d'apporter les correctifs qui s'imposent. Cet article devrait être amendé de manière à permettre à l'Office de procéder sans l'approbation du ministre et sans avoir à publier un avis dans la Gazette officielle du Québec.

La FTQ demande qu'une révision systématique des 232 ententes particulières soit faite en impliquant les membres syndiqués des comités de francisation. Suite à cette révision, la FTQ croit que les dispositions relatives aux ententes particulières pourraient être abolies et que les programmes réguliers de francisation pourraient s'appliquer à tous les secteurs de l'entreprise.

La FTQ demande donc que la Charte soit amendée de façon à inclure l'obligation pour les organismes de l'Administration publique d'effectuer une analyse linguistique et d'adopter une politique linguistique. De plus, nous demandons que les cégeps et les universités soient inclus dans l'Administration publique.

La FTQ croit que la Charte devrait s'appliquer à toutes les entreprises privées installées sur le territoire québécois

quel que soit le champ de compétence en matière de relations du travail. Nous croyons que la Commission des États généraux doit pousser plus loin la réflexion sur cette catégorie d'exclus afin de trouver des solutions qui leur permettent d'être concrètement couverts par les obligations de l'ensemble de la Charte (droits fondamentaux et processus de francisation).

La FTQ demande que la Commission examine attentivement sa proposition d'instaurer une médiation obligatoire et de donner à l'Office le statut de partie intéressée devant les arbitres et les commissaires du travail.

La FTQ demande que le comité de francisation soit tenu de se réunir une fois tous les trois mois dans le cas des entreprises non certifiées et une fois tous les six mois dans le cas des entreprises certifiées.

La FTQ demande d'assurer la parité dans la représentation des travailleurs et des travailleuses au comité de francisation.

La FTQ demande que l'Office de la langue française ait le pouvoir d'ordonner la formation d'un comité de francisation dans chacun des établissements d'une entreprise.

La FTQ demande que l'Office de la langue française ait le pouvoir de contrôler le mode de nomination des représentants des travailleurs et travailleuses, syndiqués ou non, au comité de francisation.

La FTQ demande que l'entreprise ait l'obligation de fournir à l'association de salariés la liste des membres des comités de francisation pour chacun de ses établissements et que cette liste soit affichée dans un lieu visible et accessible pour les travailleurs et les travailleuses.

La FTQ demande que le gouvernement verse aux centrales syndicales des sommes suffisamment substantielles pour assurer le soutien et l'encadrement de la francisation des milieux de travail.

La FTQ demande que les représentants des travailleurs et travailleuses soient réputés être au travail lorsqu'ils participent aux travaux préparatoires et aux réunions du comité de francisation.

La FTQ demande que le gouvernement accorde à l'Office les ressources humaines et financières dont il a besoin.

Que dit la loi ? N° 12

Les produits culturels

Me Jean Dansereau

L'exception culturelle : c'est le nom qu'on a donné aux ententes commerciales intervenues entre les États-Unis et les pays européens, dans le cadre de l'Agéfac (Accord général sur les tarifs et le commerce), pour assurer à la production télévisuelle et cinématographique européenne une certaine protection contre l'ogre américain. À une échelle beaucoup plus petite, et en sens inverse, le Québec a inventé sa propre version de l'exception culturelle. Il s'agit simplement de l'article 2 du nouveau Règlement sur la langue du commerce et des affaires (article 7 de l'ancien règlement), selon lequel les produits culturels ou éducatifs bénéficient d'une exemption complète à l'égard des exigences de l'article 51 de la Charte touchant l'emballage et l'étiquetage en français. Cette exception fait en sorte qu'un produit culturel américain, par exemple, peut être offert au consommateur québécois dans son emballage d'origine : livres, revues, publications, disques, films, bandes magnétiques, etc. La raison d'être de ce régime d'exception a trait à la nature particulière de ces produits qui, selon les termes mêmes du règlement, possèdent en général un « contenu linguistique ». Dans ce cas on peut affirmer que le consommateur, lorsqu'il achète par exemple un livre ou une vidéocassette en anglais, fait un choix linguistique implicite. Il n'achèterait pas ce produit s'il ne connaissait pas l'anglais et peut-être même achète-t-il justement ce produit parce que celui-ci est en anglais. Dans ce contexte, l'obligation prévue par l'article 51 de fournir au consommateur un emballage et un mode d'emploi en français, n'aurait guère de sens. Quant aux autres produits culturels ou éducatifs qui « ne comportent aucun contenu linguistique », il peut s'agir par exemple d'une symphonie de Beethoven... mais pas de la Neuvième, étant donné que les chœurs, dans le mouvement final, sont chantés en allemand. De toute manière, la distinction entre ces deux types de produits culturels n'a pas d'importance puisque l'exemption s'applique dans les deux cas.

N'ayons pas peur des mots

Faire ses devoirs

Un écolier peut faire ses devoirs. Mais l'emploi de cette locution dans un contexte autre que scolaire est un calque de « *to do make his homework* ». On lui préférera, selon le contexte, atteindre ses objectifs, maîtriser son sujet, être bien préparé, etc.

Être en devoir

En devoir est un anglicisme au sens de en service, de service, de garde. Le policier sera de service (et non en devoir) toute la nuit.

Technicalité

Ce mot est un anglicisme pour détail (technique), point technique.

Craque

Ce mot a en français le sens de mensonge, de vantardise. C'est un anglicisme au sens de craquelure, crevasse, fente, fissure, lézarde. C'est aussi un anglicisme au sens de moquerie, pique, pointe, raillerie. Il n'a pas son pareil pour lancer des pointes (et non des craques).

Casser

Dans notre langue, au lieu de casser, on entame un billet de 20 \$, on gâche un plaisir, on parle une langue avec un accent, on résilie un bail, on rompt ses fiançailles, on viole une promesse. Par contre, on peut casser un jugement.

Focus

Focus n'est pas un mot français. On le traduit généralement par accent, attention, centre d'intérêt. Focuser n'est pas davantage français, que ce soit avec un ou deux s. On peut traduire le verbe, selon le contexte, par centrer, focaliser, mettre l'accent, porter son attention sur, se concentrer sur, souligner.

En bout de ligne

Cette locution est un calque de l'anglais « *at the end of the line* ». Elle a le sens de au bout du compte, en définitive, en fin de compte, finalement, tout compte fait, tout bien considéré.

Point tournant

Point tournant est un calque de « *turning point* ». En français on dira plutôt un tournant, un moment décisif.

Source : Le Multidictionnaire de la langue française – Marie-Éva de Villers



Travailler en français

LES CARREFOURS D'INTÉGRATION

Une approche territoriale

Mis en place en juillet 2000 par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) dans le cadre de la réforme de l'organisation des services d'intégration et de francisation des nouveaux arrivants, les carrefours d'intégration, au nombre de quatre dans l'île de Montréal, offrent des services d'intégration en lien avec les problématiques particulières aux milieux de vie des immigrants en tenant compte des services offerts par les autres ressources. Dans le nord de l'île, le Carrefour d'intégration du nord regroupe huit municipalités ou quartier où plus de 43 000 nouveaux arrivants se sont installés au cours des années 1991-1996. Dans l'ouest de l'île, le Carrefour Saint-Laurent regroupe douze municipalités où 24 960 nouveaux arrivants se sont installés au cours des années 1991-1996. Le Carrefour Saint-Léonard, dans l'est de l'île, regroupe six quartiers ou municipalités où près de 12 000 nouveaux arrivants se sont établis au cours des années 1991-1996. Le Carrefour du sud regroupe dix-sept municipalités ou quartiers où près de 55 000 nouveaux arrivants se

sont installés au cours des années 1991-1996. Dans chacun des carrefours, le nouvel arrivant a accès aux services de renseignements nécessaires à son premier accueil; au soutien dans ses démarches d'établissement au Québec, notamment en matière de santé, d'éducation et d'emploi; à l'évaluation de ses études effectuées à l'étranger. En francisation, les carrefours évaluent les besoins des nouveaux arrivants et ceux-ci ont accès à la formation appropriée, soit sur place, soit en milieu institutionnel, travail ou encore en milieu communautaire. Pour plus d'information: (514) 864-9191 ou www.immq.gouv.qc.ca

Pour en savoir un peu plus sur les programmes de soutien financier et sur la façon de vous y prendre pour organiser des cours de français dans votre milieu de travail, communiquez avec madame Gisèle Baril, conseillère en francisation, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) au numéro de téléphone suivant : (514) 864-7347.

TRAVAILLER EN FRANÇAIS

Vol. 16 - Printemps 2001

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

545, boul. Crémazie Est
17^e étage
Montréal (Québec)
H2M 2V1

Téléphone :
(514) 383-8000

Télécopieur :
(514) 383-8001

Site internet:
www.ftq.qc.ca

Responsable :
Lola Le Brasseur

Collaboration :
Carole Clément
Denise Brouillette

Tirage :
7 000 exemplaires

Conception graphique :
Tabasko Communications

Impression :
Atelier Québécois inc.

Bibliothèque nationale
du Québec

1994 ISSN 0834-3942

**Reproduction autorisée
et encouragée.**



Travailler en français

Service de la francisation de la FTQ : 545, boul. Crémazie Est, 17^e étage, Montréal (Québec) H2M 2V1

Nom :	
Prénom :	
Adresse :	
Ville :	Code postal :
Syndicat :	N ^o section locale :
Nombre d'exemplaires :	

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