



# TRAVAILLER en *français*

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

VOLUME 34 – AUTOMNE 2013



*La Charte de la langue française exige la création d'un comité de francisation composé d'au moins 6 personnes dans toutes les entreprises de 100 employés ou plus. Cependant, l'Office québécois de la langue française peut aussi ordonner la création d'un tel comité à certaines entreprises de 50 à 99 personnes s'il estime que l'utilisation du français n'est pas généralisée à tous les niveaux de l'entreprise. Le comité est alors composé de 4 à 6 personnes.*

*Je vous invite à prendre connaissance des dispositions de la Charte concernant les obligations de francisation qui s'appliquent à votre lieu de travail pour vous assurer une meilleure prise en charge de la question linguistique par la structure syndicale.*

## Passera, passera pas

### Le projet de loi 14

Le projet de loi 14 a été présenté à l'Assemblée nationale en décembre dernier. Il vise à modifier la Charte de la langue française, la Charte des droits et libertés de la personne et d'autres dispositions législatives dans le but de renforcer l'usage du français dans différentes sphères d'activité de la société québécoise.

Des consultations générales se sont tenues au printemps et le gouvernement a réussi à faire adopter le principe avant la fin de la dernière session parlementaire. Mais aux dires d'une certaine opposition, il subsiste encore nombre d'irritants et comme le gouvernement est minoritaire, il ne peut amener plus loin le projet de loi sans faire de nouveaux compromis pour aller chercher les votes manquants. Quant au principal parti de l'opposition qui est farouchement opposé à la réforme de la loi 101, il a choisi de faire comme en 1977, lors de l'adoption de la loi 101, c'est-à-dire, de tout rejeter en bloc et de faire de l'obstruction.

Malgré tout, le gouvernement continue de chercher un terrain d'entente. En août dernier, la première ministre Pauline Marois affirmait qu'une ultime tentative serait faite entre la ministre responsable de la Charte de la langue française, Diane De Courcy, et la Coalition avenir Québec (CAQ) pour arriver à une entente. Elle parlait alors d'une vingtaine d'heures de négociations. Si les négociations n'aboutissent pas, disait-elle alors, le projet de loi mourra au feuillet.

Des négociations sont en cours pour tenter de trouver un compromis qui permettrait de faire passer le projet de loi paralysé depuis des mois. Le projet de loi 14 contient 94 articles.

Parmi les nombreuses mesures proposées par le projet de loi, un grand nombre d'entre elles visent à assurer l'épanouissement du français au travail. La principale mesure, celle qui est au cœur du projet et qui fait l'objet de tant de réserves de la part de l'opposition concerne les entreprises de 26 à 49 employés.

Les entreprises de 26 à 49 employés devront, en tenant compte de la situation qui leur est propre, s'assurer que le français est la langue normale et habituelle de travail. Pour cela, elles devront vérifier leur mode de fonctionnement et, selon le diagnostic posé et les problématiques identifiées, réaliser notamment les actions suivantes :

- afficher les mesures de francisation qu'elles mettent en place;
- diffuser, au sein de l'entreprise, le nom du responsable de la francisation et du processus de traitement des plaintes;
- mettre en place des horaires de travail ou d'autres moyens pour assurer la présence de personnes en mesure d'offrir aux consommateurs de l'information et un service de qualité en français;
- prendre tout autre moyen visant à faire du français la langue normale et habituelle de travail.

Pour prendre connaissance du mémoire de la FTQ :  
<http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=8545>



Ce document est imprimé sur un papier recyclé, fabriqué au Canada. Contient 100 % de fibres postconsommation.

TRAVAILLER EN FRANÇAIS // Vol. 34 – automne 2013  
Bulletin de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boul. Crémazie Est, bureau 12100, Montréal (Québec) H2M 2W3 • Tél. : 514 383-8000 • Téléc. : 514 383-0502  
Portails : [www.francisation.ftq.qc.ca](http://www.francisation.ftq.qc.ca) et [www.languedutravail.org](http://www.languedutravail.org) // Responsable : Lola Le Brasseur // Rédaction : Lola Le Brasseur // Relecture : Line Bolduc // Conception graphique : Tabasko Communications // Illustration de la page couverture : Veronica Tapia // Photos : Rima Chaaban, Popcom, Line Bolduc // Impression : Imprimerie Atelier Québécois Offset // Tirage : 10 000 exemplaires // Bibliothèque et archives nationales du Québec // 1994 ISSN 0803-3942 // Reproduction autorisée et encouragée

# Collaboration spéciale

## Conventions collectives : littérature?

Par Gaston Bernier, président de l'ASULF



On a déjà dit que l'ensemble des lois d'un pays constituait un corpus extraordinaire d'écrits, lequel pourrait être considéré comme faisant partie de la littérature. On pourrait affirmer de la même façon que la rédaction et la production des conventions collectives tient de l'œuvre collective. Elles ont une influence sur les ébauches en négociation, en gestation, non seulement en matière de contenu mais également en matière de langue.

L'Association pour le soutien et l'usage de la langue française (Asulf), mise sur pied en 1986, s'intéresse depuis sa fondation à la qualité de la syntaxe et de la terminologie employées dans les ententes et conventions. Le président fondateur de l'Asulf, Robert Auclair, rappelle souvent qu'au départ il a fallu exercer des pressions pour obtenir des conventions rédigées en français. Une fois cette exigence honorée, il a fallu faire en sorte qu'elles soient bien rédigées, que les impropriétés soient corrigées, que les calques en soient chassés.

La qualité du français est probablement, d'un point de vue théorique, un objectif visé par toutes les parties en négociation. Chacune d'elles souhaitera, à n'en pas douter, que les conventions collectives entérinées soient écrites dans une langue impeccable. Les syndiqués comme les patrons accepteront aisément une telle exigence. Il en va de même des parlementaires ou des élus appelés à étudier les projets ou les propositions de loi.

Il est toutefois des difficultés sur le chemin menant à la convention collective parfaite, comme c'est le cas des lois à l'Assemblée nationale : le contexte de travail, le poids du passé, la prudence ou la pusillanimité des intervenants.

Le premier facteur qui explique les fautes passées, celles qu'on accepte plus ou moins consciemment, est le contexte d'opposition sinon d'affrontement qui prévaut lors des rencontres de négociation. Les grandes préoccupations des porte-parole tournent autour des stratégies à adopter, de la recherche des failles du dossier du vis-à-vis, etc. Il serait surprenant que les négociateurs, à la fois au four et au moulin, aient le temps et le goût de contre-vérifier le bien-fondé d'une expression ou la définition d'un mot. On ne négocie pas en pensant au Bon usage ni au Petit Robert.

En deuxième lieu, on cherchera à s'appuyer sur les textes antérieurs, ceux produits au Québec depuis les années 1960 surtout. Antérieurement, les conventions étaient rédigées en anglais et les premiers textes français en gardèrent longtemps la marque. Les traductions littérales et les calques furent chose courante. On en reproduit encore de nos jours, souvent automatiquement.

Un dernier facteur joue contre l'amélioration de la qualité du français des textes « littéraires » que devraient être les conventions collectives : la prudence des négociateurs et des rédacteurs. Certains diraient leur pusillanimité. On semble craindre que le remplacement de « temps supplémentaire » par « heures supplémentaires », de « congé férié » par « jour férié », de « prime de départ » par « indemnité de départ » mène à une contestation ou à un grief.

Pour l'Asulf, les trois facteurs bloquent, du moins ralentissent l'amélioration des conventions collectives. La dynamique des négociations en est une d'opposition. Il faut tenir compte des textes du passé. On craint qu'un changement de vocabulaire conduise à la contestation. On pourrait aussi exciper du fait que les syndiqués comprennent les mots et expressions employés jusqu'à maintenant, mais ils comprendraient également les mots corrects. En dépit de toutes les astreintes, il est essentiel que les textes secrétés respectent les normes du meilleur français qui soit.



Pour adhérer à l'Association, visitez : [www.asulf.ca/adhesion.html](http://www.asulf.ca/adhesion.html)

POUR PARTAGER  
RETRouver MA PROFE  
POUR VIVRE  
POUR M'INTÉGRER...

## La francisation en mouvement

### ► Le français, langue du travail

Dans son dernier avis, publié en 2013, le Conseil supérieur de la langue française soulignait que dans l'ensemble du Québec, la part des employés des entreprises privées qui travaillent uniquement en français a diminué de 6,5 points de pourcentage entre 1997 et 2010. De plus, le pourcentage de cette main-d'œuvre qui travaille généralement en français atteignait 70,8 % en 1989. Elle a baissé à 59,7 % en 2010. La proportion de la main-d'œuvre des entreprises privées résidant dans la RMR de Montréal et travaillant uniquement en français a diminué de 9,5 points de pourcentage entre 1997 et 2010.

Source : avis du Conseil supérieur de la langue française, 2013. *Redynamiser la politique linguistique du Québec*. <http://www.cslf.gouv.qc.ca/>

### ► Indignation linguistique

Le syndicat CGT du magasin Carrefour Nîmes-Sud s'élève contre la politique anglicisante de Carrefour et, plus avant, contre la politique d'anglicisation qui pénètre actuellement en France et partout en Europe.

#### Non à l'anglicisation de Carrefour

Le syndicat lance une pétition en demandant au président-directeur général du groupe Carrefour de faire le nécessaire pour que le caractère anglicisant de Carrefour cesse afin de ne plus polluer l'environnement francophone de la France. Le syndicat demande, entre autres choses pour cela, que les produits Carrefour soient nommés en français, que les noms *drive*, *market*, *city*, *property*, etc. soient changés par des appellations respectueuses de la langue française, que la musique d'ambiance des magasins ne soit pas majoritairement en anglais, que les annonces de sécurité qui y sont données, si elles sont traduites en anglais, le soient également dans une langue étrangère, que les slogans publicitaires ne soient pas en anglais comme, cite-t-il, le fameux et humiliant « Monday, happy day ». Le syndicat demande aussi qu'une commission de terminologie soit créée à Carrefour afin d'éviter l'emploi abusif et systématique de termes anglais chaque fois qu'apparaît un nouveau concept.

Carrefour est un groupe français du secteur de la grande distribution. En 2010, il se hisse au 2<sup>e</sup> rang mondial de ce secteur en termes de chiffre d'affaires derrière l'américain Wal-Mart. Carrefour est aussi présent en Europe, en Amérique du Sud et en Asie, ainsi que dans d'autres zones du monde.

#### Pour signer la pétition :

[http://www.petitions24.net/non\\_a\\_langlicisation\\_de\\_carrefour\\_de\\_la\\_france\\_et\\_de\\_leurope](http://www.petitions24.net/non_a_langlicisation_de_carrefour_de_la_france_et_de_leurope)

### ► Immigration et connaissance du français

En 2012, nous avons accueilli au Québec 55 036 immigrants. De ce nombre, plus de 21 000 n'avaient aucune connaissance du français et 8400 d'entre eux échappent à l'offre de francisation. L'équation se répète chaque année. Alors que les jeunes sont pris en charge par le système scolaire, la francisation des adultes est facultative. Qui veut bien se franciser ira, les autres feront ce que bon leur semble. Pour ceux qui choisissent d'apprendre, le gouvernement n'offre que 990 heures de francisation « subventionnées » à un adulte débutant alors qu'il faut plutôt 1500 heures de formation afin d'acquérir un français écrit de niveau professionnel.

### ► Tous les quinze jours, une langue meurt

Des 6000 langues qui constituent ce que le linguiste Michael Krauss appelle la « logosphère » (comme la diversité biologique fait notre biosphère), il ne devrait plus subsister d'ici un siècle qu'entre 500 et 3000 d'entre elles. Suivant les prévisions, il n'y a pas que le GIEC qui s'alarme.

Les langues disparaissent, c'est un fait avéré par l'UNESCO qui s'en inquiétait déjà en 2003 dans un rapport et avec elles, tout notre savoir. Au fur à mesure de l'avancée de l'anglais, de l'espagnol, du français, de l'hindi, du mandarin, éliminant des milliers de langues minoritaires, c'est une grande partie de notre savoir qui disparaît. Perdre nos langues est dramatique, pour nous, les êtres humains. La langue comme l'inuktitut parlée par les Inuits ne se limite pas à décrire en 20 mots ou plus la blancheur de la neige. Les langues nous lient à notre environnement, bien plus que nous nous l'imaginons.

« Une langue est en danger quand elle est en voie d'extinction. Elle est mise en danger lorsque ses locuteurs cessent de la pratiquer, réservant son usage à des domaines de plus en plus restreints, et qu'elle ne se transmet plus de génération en génération. Autrement dit, il n'y a plus de nouveaux locuteurs, que ce soit chez les adultes ou les enfants. On estime que 97 % de la population mondiale parle 4 % des langues du monde et, inversement, 96 % des langues du monde sont parlées par 3 % de la population mondiale (Bernard 1996). Notre hétérogénéité linguistique est donc pour l'essentiel sous l'intendance d'une petite minorité de la population mondiale », écrivait dans son rapport le groupe d'experts de l'UNESCO sur les langues en danger.

Dix-sept pays accueillent 60 % des langues de la planète, alors qu'ils ne représentent que 27 % de la population mondiale et 9 % de la superficie du globe.

#### Pour lire l'article :

Source : [http://quebec.huffingtonpost.ca/thierry-de-greef/les-langues-meurent\\_b\\_4044470.html](http://quebec.huffingtonpost.ca/thierry-de-greef/les-langues-meurent_b_4044470.html)



# La francisation des entreprises // Témoignage

LUCIE PRATTE // MEMBRE DE LA SECTION LOCALE 522 - UNIFOR

## La lettre d'entente numéro 13

*Attendu que les parties désirent maintenir un comité de francisation. En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit :*

- *le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente ;*
- *deux employés désignés par le syndicat sont membres du comité de francisation responsable de la mise en œuvre du programme de francisation de la Compagnie.*

*En foi de quoi les parties ont signé le 6 septembre 2013.*

Cette lettre d'entente lorsque « concrètement signée » fera partie de la convention collective des membres de la section locale 522 de Unifor à l'emploi de CAE. Mais qu'est-ce qui peut bien conduire un comité de négociation à introduire une telle lettre d'entente dans la convention collective quand on sait que la loi 101 offre déjà cette garantie?

Pour bien comprendre la démarche de la section locale 522, il faut remonter au 6 décembre 2012 lors du dépôt du projet de loi 14. Parmi les nombreuses mesures proposées par le projet de loi dont la plupart visent à assurer l'épanouissement du français au travail, s'en trouve une qui remet en cause le rôle du comité de francisation. L'article 138.2 du projet de loi 14 pourrait autoriser une entreprise employant 100 personnes ou plus à substituer au comité de francisation un autre mécanisme de consultation et de participation de son personnel. Actuellement, l'article 137 de la loi 101 accorde des garanties aux représentants des travailleurs et travailleuses, pour faciliter leur participation aux activités du comité de francisation.

### Vaut mieux prévenir que guérir

« Lors du dépôt du projet de loi 14 les membres syndiqués de notre comité de francisation étaient très inquiets, de dire Lucie Pratte, membre du comité de francisation depuis plus de 20 ans. La possibilité pour une entreprise d'opter pour un mécanisme alternatif au comité de francisation sans autre obligation que d'en faire la demande à l'Office et d'en informer le syndicat nous faisait craindre le pire. Après plus de 20 ans de travail acharné au sein du comité de francisation de notre entreprise, cette disposition nous apparaissait comme un désaveu à l'endroit des représentants syndicaux malgré les résultats plus que probants de cette façon de fonctionner chez CAE. Nous étions alors à préparer le cahier des demandes en vue du renouvellement de notre convention collective et nous avons cru important d'y inclure une disposition pour faire du comité de francisation le seul mécanisme chargé de mettre en œuvre le programme de francisation de l'entreprise. Nous avons protégé la participation syndicale en précisant la reconnaissance de deux représentants syndicaux comme membres du comité. Cette demande a été négociée et fera partie de notre convention collective. Ainsi, quoiqu'il advienne de ce projet de loi, nous sommes assurés que les représentants syndicaux ne seront pas écartés du processus de francisation de leur milieu de travail. »



*Guy Hébert et Sophie Albert,  
membres du comité de négociation.*



*Lucie Pratte et Marcel Saumure,  
membres du comité de négociation.*

# La francisation des entreprises en images ...



*De gauche à droite : Debbie Scabilis, SQEES-298, Djimy Théodore, AFPC, Danielle Casara, CRFTQMM, Marc-Édouard Joubert, STTP-MTL-350, Luc Bergeron, Fonds de solidarité, Mario Ayala, Teamsters-106, Yves Champagne, TUAC-1991-P, Rima Chaaban, coordonnatrice du comité, FTQ.*

## LE COMITÉ POUR L'INTÉGRATION DES PERSONNES IMMIGRANTES

Créé en 2003, le comité pour l'intégration des personnes immigrantes a, entre autres mandats, de promouvoir la présence des communautés culturelles dans la structure de la FTQ afin de favoriser une meilleure représentativité de celles-ci à tous les niveaux.

Le comité est composé de dix-huit personnes, déléguées par leur syndicat respectif, qui se rencontrent sur une base régulière pour s'assurer de la mise en œuvre du plan d'action.



*Remise des bourses 2013*

## ACCROCHE-TOI!

Depuis plusieurs années, la FTQ et le Fonds de solidarité soutiennent le projet de Bourses **Accroche-toi!** du Carrefour jeunesse emploi de Ville Saint-Laurent en organisant une grande vente de livres. Les bénéfices de cette activité sont entièrement versés à l'organisme dont la mission consiste à soutenir les jeunes adultes du quartier, âgés de 16 à 35 ans, quelle que soit leur origine, dans leur démarche d'insertion socioprofessionnelle.

Afin de récompenser et de souligner les efforts des jeunes qui sont retournés aux études, le Carrefour jeunesse emploi Saint-Laurent remet, à chaque année, plusieurs « Bourses Accroche-toi! ».

# La francisation des entreprises en images ...



*On retrouve sur cette photo prise le 18 octobre dernier, 1<sup>re</sup> rangée, de gauche à droite : Josée Lalonde, Vidéotron, Claude Lahaie, Bell Solutions Techniques, Stéphanie Brisson, OQLF, Richard Meunier, Expertech.*

*2<sup>e</sup> rangée de gauche à droite : Jean-François Verreault, Vidéotron, Marie-Ève Gemme, Expertech, Daniel Cadotte, Bell Solutions Techniques, Thérèse Laferrrière, OQLF, Félix L'Espérance, Telus, Cécile Le Beuf, Nexacor, Mark Aina, Bell Canada.*

Formé au printemps 2010, le regroupement sectoriel des télécommunications compte quelque vingt-cinq membres, pour la plupart, membres du comité de francisation de leur entreprise. Ils et elles sont à l'emploi de Bell Canada, Cable Cogeco Québec inc, Bell Solutions Techniques, Nexacor, Videotron, Telus, Expertech et sont membres du syndicat Unifor et du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

Les membres se réunissent trois fois par année en présence des conseillers de l'Office québécois de la langue française (OQLF) pour établir un bilan de l'état d'avancement des programmes de francisation de leur entreprise respective et pour élaborer des stratégies d'action.



## ▶ APPRENDRE LE FRANÇAIS AU TRAVAIL

Entourés de leur professeur de français, un groupe de personnes, membres de la section locale 106 des Teamsters, participent à l'une des nombreuses classes de français organisées par la direction de l'entreprise Peerless et le syndicat local.



# Apprendre le français, oui... mais pourquoi?

Par Cristelle Marchese, responsable du soutien pédagogique, FBDM



**A**près avoir passé plus de cinq ans à enseigner le français langue seconde en milieu de travail à des personnes immigrantes, je peux dire que j'ai vraiment eu le temps de réaliser à quel point il est important et nécessaire pour tous ces nouveaux, mais aussi anciens, arrivants d'apprendre notre langue, car cela touche de très près toutes les sphères de leur vie. Ne pas parler et comprendre le français représente une véritable barrière, et nous, les formateurs et formatrices, aidons ces hommes et ces femmes à franchir ces obstacles, pas à pas, jusqu'à ce qu'ils passent de l'autre côté de la barrière.

## Et ces barrières, quelles sont-elles?

Imaginez que vous êtes malade et que vous devez attendre qu'un de vos enfants puisse vous accompagner chez le médecin pour vous servir d'interprète, parce que vous savez que vous serez incapable de communiquer avec lui. Imaginez que vous recevez une facture exorbitante, à laquelle vous ne comprenez rien, et que vous vous retrouvez dans l'obligation de demander à votre voisin d'appeler le service à la clientèle à votre place. Quels sentiments pourriez-vous ressentir, si ce n'est de la frustration, de l'impuissance, et une sensation de dépendance?

## Et qu'en est-il au travail?

Jose Luis était ingénieur dans son pays, et pourtant au Québec, il travaille comme agent d'entretien ménager. S'il parlait français, il pourrait reprendre ses études, obtenir ses équivalences, et finalement, recommencer à exercer sa profession.

Prenons maintenant l'exemple de madame Tan. Madame Tan est une Chinoise débrouillarde et audacieuse, ses collègues viennent de Turquie, des Philippines et du Bangladesh. Dans la manufacture, personne ne se comprend et de nombreuses erreurs sont commises jusqu'à ce que, petit à petit, tout le monde se mette à parler français. Grâce à ses compétences, et au fait qu'elle peut enfin communiquer avec les autres, madame Tan sera promue chef d'équipe.

Le français n'est pas seulement la clé de l'indépendance et de la réussite professionnelle; cela va bien au-delà. Être capable de s'exprimer et de comprendre, c'est être en mesure de connaître ses droits, entre autres, en tant que travailleur ou travailleuse, de se défendre et de participer activement à la vie syndicale. C'est aussi rentrer en contact avec les autres, pouvoir enfin parler à son voisin de palier, et parfois, sortir de son isolement. C'est aussi pour une grand-mère le plaisir d'avoir une conversation avec ses petits-enfants, et pour un parent, la satisfaction d'aider ses enfants à faire leurs devoirs.

Tous ces immigrants apprennent le français parce qu'ils veulent être autonomes, parce qu'ils veulent réussir, partager, aider, connaître et comprendre l'autre, s'intégrer pleinement et s'épanouir dans cette société qui les accueille.

## Connaissez-vous FBDM?

L'organisme Formation de base pour le développement de la main-d'œuvre (FBDM) existe depuis 1999 et sa mission consiste à offrir de la formation de base et de la francisation en entreprise et dans différents milieux de vie.

Les compétences de base sont les habiletés qui permettent à tout individu une participation active au sein de la société : l'habileté à lire, à écrire, à calculer, mais aussi la capacité à résoudre des problèmes, à utiliser les technologies de l'information et de la communication, à développer des

stratégies d'apprentissage durables, à travailler en équipe et à communiquer efficacement et clairement en français.

FBDM offre des cours de francisation en entreprise, en milieu syndical et en milieu communautaire pour personnes allophones ou anglophones.

FBDM offre aussi divers cours de formation de base en entreprise, en milieu syndical et en milieu communautaire : écriture, mathématiques, français au bureau, communication orale, etc.

### Cours de français en milieu de travail

Si votre milieu de travail compte des personnes qui n'ont pas de connaissance fonctionnelle du français, FBDM vous offre une démarche sur mesure :

- Évaluation des besoins
- Cours de français oral et écrit de tous niveaux (débutant, intermédiaire, avancé)
- Cours adaptés à votre secteur d'activité
- Formation offerte sur les lieux de travail.

Pour en savoir davantage sur l'organisation de cours de français en milieu de travail : <http://www.fbdm.ca/nous-joindre>



# Les activités des prochains mois

Le Service de la francisation de la FTQ a comme mission première de soutenir, par diverses activités, l'action des membres des comités de francisation et de promouvoir l'usage du français au travail. Ainsi, il propose des activités de formation spécifiques aux membres des comités de francisation afin que ceux-ci soient en mesure d'assumer adéquatement leur rôle et responsabilités en vertu des dispositions de la Charte de la langue française.

## Formation – Le rôle des membres syndiqués des comités de francisation

En collaboration avec un conseiller ou une conseillère de l'Office québécois de la langue française, les participants et participantes peuvent se familiariser avec les dispositions de la loi 101 qui concernent le droit de travailler en français et le processus de francisation des entreprises.

**Prochaine session : le 13 janvier 2014.**

Pour toute information additionnelle concernant la formation, composez le 514 383-8018.

Pour télécharger le formulaire d'inscription, visitez le site de la FTQ : [www.francisation.ftq.qc.ca](http://www.francisation.ftq.qc.ca)

## Y a-t-il un comité chez-vous?

Si vous êtes à l'emploi d'une entreprise qui compte plus de 100 personnes (toute catégorie confondue), assurez-vous de l'existence du comité de francisation et de la participation des représentants syndicaux. Nous vous recommandons de transmettre à l'Office québécois de la langue française ainsi qu'au Service de la francisation de la FTQ la liste des membres syndiqués du comité de francisation et de chaque sous-comité. [www.francisation.ftq.qc.ca/recensement](http://www.francisation.ftq.qc.ca/recensement)

## Les rencontres sectorielles à venir

L'intervention sectorielle permet de traiter d'une problématique commune à l'ensemble des entreprises appartenant à un même secteur d'activité économique, de sortir de l'isolement, en partageant des moyens d'action. Le Service de la francisation coordonne plusieurs regroupements sectoriels. Voici les dates des prochaines rencontres :

**Les télécommunications :**

le 12 décembre 2013

**L'automobile :**

le 18 novembre 2013

**L'hébergement et la restauration :**

les 5 ou 6 décembre 2013

**L'aéronautique et l'aérospatiale :**

le 20 décembre 2013

**La métallurgie :**

le 17 janvier 2014 à Montréal

## Invitation à la rencontre annuelle des membres des comités de francisation

La rencontre annuelle des membres des comités de francisation 2014 aura lieu le 21 mars.

Pour consulter les activités de formation actuellement en cours :  
[www.ftq.qc.ca/francisation](http://www.ftq.qc.ca/francisation)

## Semaine du français au travail 2014

La Semaine du français au travail aura lieu du 17 au 21 mars 2014. C'est un temps idéal pour faire la promotion de l'utilisation et de la qualité du français dans nos milieux de travail. La FTQ mettra à la disposition des syndicats et des sections locales du matériel promotionnel pour soutenir les sections locales. Recueils de jeux linguistiques, aimantins, affichettes, dépliants et autres, sont offerts gratuitement. Le matériel promotionnel sera disponible à partir de la mi-janvier. Pour commander : [www.ftq.qc.ca/francisation](http://www.ftq.qc.ca/francisation)

## Formation sur la diversité culturelle dans le contexte syndical

Les participants et participantes seront en mesure de mieux comprendre le contexte actuel de la diversité culturelle et de ses enjeux. La discrimination, les préjugés, la francisation et les demandes d'accommodements sont des sujets abordés dans le cadre de la formation.

**Date : les 23 et 24 janvier 2014.**

Pour toute information additionnelle concernant l'une ou l'autre des formations, nous vous invitons à communiquer avec le Service de la francisation au 1 877 897-0057 ou 514 383-8018.

# Le plan d'immigration 2014

Le 31 octobre dernier, la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles et ministre responsable de la Charte de la langue française, M<sup>me</sup> Diane De Courcy, a déposé le Plan d'immigration du Québec pour l'année 2014 à l'Assemblée nationale. Elle a également annoncé un investissement pour les trois prochaines années de 57 millions, dont 13,5 millions en financement supplémentaire pour la francisation des personnes immigrantes.

## Moins d'immigrants en 2014 et 2015

En 2012, le Québec a accueilli plus de 55 000 personnes. En 2014, la cible est ramenée à entre 49 500 et 52 500, pour diminuer en 2015 et se loger quelque part entre 48 500 et un maximum de 51 500 personnes. Concernant la sélection des candidats à l'immigration, le gouvernement va privilégier les étrangers figurant dans la catégorie économique, gens d'affaires et travailleurs qualifiés. On espère que 65 % du total des candidats choisis seront issus de ce groupe. Madame De Courcy a rappelé que ce plan « s'inscrit dans la planification pluriannuelle 2012-2015 établie par le gouvernement précédent ».

## Vers une nouvelle loi sur l'immigration et un énoncé de politique

Dans le but de maintenir un système d'immigration efficace et performant, la ministre entend moderniser la loi sur l'immigration qui a été adoptée en 1968. Cela permettra notamment de développer un nouveau système basé sur la « déclaration d'intérêt ». Ce moyen novateur permettra de choisir en continu les candidats et candidates qui répondent le mieux aux besoins du Québec, et plus particulièrement, aux besoins des employeurs et des régions.

La ministre souhaite en outre revoir prochainement l'énoncé de politique en matière d'immigration, instauré il y a plus de 20 ans, et consulter la population du Québec pour établir les orientations et les niveaux d'immigration pour la prochaine planification pluriannuelle.

## 13,5 M \$ d'argent supplémentaire pour la francisation

Madame De Courcy a aussi annoncé un investissement pour les trois prochaines années de 57 millions de dollars, dont 13,5 millions en financement supplémentaire pour la francisation des personnes immigrantes. Ces montants permettront d'accroître et de diversifier les services en francisation offerts aux personnes immigrantes, à l'étranger et au Québec.



## Un Québec fort de son immigration

La mise en œuvre du plan d'action *Un Québec fort de son immigration*, s'échelonne jusqu'en 2016. Ce plan, élaboré au terme d'une tournée de la ministre dans les dix-sept régions du Québec, s'articule autour de six axes :

- mieux sélectionner pour faciliter l'intégration en français des personnes immigrantes;
- améliorer le niveau de préparation avant l'arrivée au Québec;
- faciliter l'intégration en francisant davantage au Québec;
- mieux arrimer les actions en matière d'intégration;
- favoriser l'établissement durable en région et mieux soutenir les entreprises;
- mobiliser les collectivités et la population pour faciliter l'intégration.

.....  
Pour plus d'information sur le plan d'action, consulter le site Web du Ministère au [www.micc.gouv.qc.ca/unquebecfort](http://www.micc.gouv.qc.ca/unquebecfort).

# N'ayons pas peur des mots



## Probation

Le mot **probation**, selon la majorité des dictionnaires, ne s'emploie en français que dans deux domaines bien précis, soit la religion (temps du noviciat religieux) et le droit pénal (mise à l'épreuve des délinquants sous le contrôle d'un comité les aidant à se reclasser). Que ce soit au moment de l'embauchage d'un salarié ou à l'occasion d'un changement de poste, il s'agit toujours, en français, d'une période d'essai.

Le *Vocabulaire des conventions collectives* de l'Office québécois de la langue française définit la **période d'essai** comme étant la période suivant l'entrée en service du salarié pendant laquelle l'employeur porte un jugement sur les aptitudes professionnelles de celui-ci à occuper le poste. Si le jugement de l'employeur est positif, l'engagement est confirmé.

En français, le substantif probation désigne le sursis sous surveillance dont bénéficie un condamné. Son emploi dans l'expression période de probation est un anglicisme au sens de « période d'essai ».

## Que dit la loi?



## Le comité de francisation

L'obligation de former un comité de francisation s'applique à toutes les entreprises dont l'effectif atteint le nombre de 100 même si elle applique déjà un programme de francisation. Le mot « travailleur » s'interprète au sens que le Code du travail donne au mot « salarié » et n'inclut pas les cadres et contremaîtres de l'entreprise, soit toute personne qui exerce des fonctions de supervision et de direction.

Selon l'article 137 de la Charte, la moitié des membres du comité de francisation et de tout sous-comité doivent représenter les travailleurs de l'entreprise. Les représentants des travailleurs sont désignés par leur association de salariés pour une période d'au plus deux ans. Toutefois, leur mandat peut être renouvelé.

Dans le cas des entreprises qui emploient cinquante personnes ou plus (de 50 à 100 personnes), la Charte de la langue française donne le pouvoir à l'Office québécois de la langue française d'imposer la mise sur pied d'un comité de francisation s'il estime que l'utilisation du français n'est pas généralisée à tous les niveaux de l'entreprise. Dans un tel cas, le comité est composé de quatre ou six membres.

L'article 137.1 de la Charte accorde des garanties aux représentants des travailleurs pour faciliter leur participation aux activités du comité de francisation.

Source : *Charte de la langue française* articles 136, 137, 140.



LANGUEDUTRAVAIL.ORG  
PARTOUT À TRAVERS  
LA FRANCOPHONIE



## Le portail Web languedutravail.org fait peau neuve

### Depuis quelques semaines, le portail arbore de nouvelles couleurs!

Le portail languedutravail.org s'avère être un outil des plus complets mis à la disposition des travailleurs et des travailleuses du Québec. Qu'il soit question des ressources en matière de protection et de promotion du français au travail, du soutien de l'Office québécois de la langue française, d'application des lois linguistiques ou encore des actualités, tout ce qui concerne le projet de francisation des lieux de travail s'y trouve.

Né d'une initiative de la Table sectorielle de l'aérospatiale de la FTQ et de la Confédération générale du travail (CGT) de France, le portail bénéficie de l'appui de l'Office québécois de la langue française. À ce jour, il rassemble une communauté de centrales syndicales qui sont convaincues de l'importance du rôle des travailleurs et travailleuses ainsi que du mouvement syndical pour conforter et accroître l'usage de la langue française là où sa place est disputée.

www.languedutravail.org vise aussi à offrir une plateforme commune à la francophonie syndicale internationale, unique et évolutive pour établir des collaborations et ainsi favoriser une utilisation plus accrue du français dans les milieux de travail. À cet égard, le portail offre une solution pratique et innovatrice aux problèmes que pose le faible accès aux outils, documents législatifs, manuels, guides et autres ressources pour les travailleurs et travailleuses, les personnes militantes et tous les partenaires syndicaux dans l'espace francophone. Où que vous soyez, le portail permet de rechercher, de visualiser et d'accéder à des données géolocalisées.

Sur le site de languedutravail.org, vous pourrez trouver de nombreuses informations et services utiles aux membres des comités de francisation et à toutes les personnes qui s'intéressent à l'avenir de la langue française. De façon générale, les documents sont téléchargeables.

Vous avez une suggestion pour améliorer le site? Vous aimeriez contribuer à son alimentation? Vous pouvez le faire à l'adresse suivante :

[languedutravail@ftq.qc.ca](mailto:languedutravail@ftq.qc.ca)

## Visionnez les capsules vidéo de languedutravail.org

Dans le but de mieux faire connaître l'action syndicale pour la francisation, le portail languedutravail.org propose un ensemble de courtes capsules vidéo. Elles montrent le travail des membres syndiqués des comités de francisation ainsi que la démarche de personnes immigrantes vers l'apprentissage de la langue française.

Rendez-vous sur le portail <http://languedutravail.org/videos> et cliquez sur le sujet qui vous intéresse pour ensuite activer la capsule à visionner.



**TRAVAILLER**  
*en français*

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

### L'ABONNEMENT EST GRATUIT

Faites-en la demande en communiquant avec Line Bolduc : [lbolduc@ftq.qc.ca](mailto:lbolduc@ftq.qc.ca) ou en remplissant le formulaire en ligne sur le portail [www.languedutravail.org](http://www.languedutravail.org).

