



Travailler en français

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

VOL. 27 - Printemps 2010

www.languedutravail.com

Rechercher:

Passer la navigation | Accueil | Plan du site | Accessibilité | Imprimer | AAAA

AÉROSPATIALE
Langue du travail

ET SI NOUS **PARLIONS travail** DANS NOTRE *langue?*

LANGUE DU TRAVAIL | INFORMATION | COMMUNAUTÉS | S'ABONNER | BESOIN D'AIDE ?

SECTEUR de l'aérospatiale
Des milliers de travailleurs et de travailleuses
aux quatre coins de la francophonie

Travailleuses et travailleurs
Étudiantes et étudiants
Entreprises
Forum
Accueil

IL Y A DU nouveau DANS l'air...

Information
languedutravail.org
Téléchargez

Participez
Fili RSS
facebook
twitter

Communiquez
Pour nous joindre
Médias
Plan du site

Langue du travail
Secteur aérospatiale
© 2009-2010

Partenaires
www.ftq.qc.ca
www.cgt.fr
www.oqlf.gouv.qc.ca

ET SI NOUS PARLIONS travail DANS NOTRE langue?



LANGUEDUTRAVAIL.ORG ET LANGUEDUTRAVAIL.COM

Le 19 mars prochain, la FTQ procédera au lancement d'un portail dédié à la promotion du français dans le secteur de l'aérospatiale. Ce projet, soutenu financièrement par le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCF) est élaboré en collaboration avec la Confédération générale du travail (CGT) en France. Ajoutons que ce projet trouve son origine dans les travaux de la table sectorielle de l'aérospatiale, à laquelle participent des représentants de l'Office québécois de la langue française (OQLF).

QU'EST-CE QU'UN PORTAIL WEB?

Selon la définition de l'Office québécois de la langue française, *un portail est un site Web dont la page d'accueil propose, en plus d'un moteur de recherche, des hyperliens avec une foule d'informations et de services utiles et attrayants, qui est conçu pour guider les internautes et faciliter leur accès au réseau. L'objectif des portails est, du point de vue de leurs créateurs, d'attirer et de fidéliser les internautes au point de devenir leur porte d'entrée dans Internet, c'est-à-dire la page de démarrage du plus grand nombre d'entre eux. Il existe des portails généralistes et des portails thématiques (par exemple : portail sur l'aérospatiale), dont certains sont personnalisables. Les moteurs de recherche sont d'ailleurs à l'origine de plusieurs portails. Un site Internet est plutôt un lieu où se trouve implanté un hôte Internet et qui est identifié par une adresse Internet.*

POURQUOI L'AÉROSPATIALE?

Dans le choix des secteurs à privilégier, l'aérospatiale s'impose comme un secteur de choix pour de multiples raisons dont :

- un très faible taux de certification des entreprises;
- la présence majoritaire de syndicats affiliés à la FTQ;
- l'engagement des membres des comités de francisation pour la promotion et la défense du français dans les milieux de travail.

La FTQ fait sa part dans cette œuvre collective. Elle participe à l'effort de conscientisation des travailleurs et des travailleuses et contribue à la réflexion sur les voies et mécanismes de nature à assurer l'usage et la pérennité du français dans les milieux de travail.

Ce portail dédié à la promotion du français dans le secteur de l'aérospatiale offre un éventail de renseignements et d'outils

utiles à tous ceux et celles qui veulent participer pleinement au projet de francisation des entreprises.

Un portail...

- pour la promotion et la protection de la langue française;
- pour le partage de l'information;
- pour la promotion des outils de travail (logiciels et autres) disponibles en français;
- pour favoriser la création de nouvelles solidarités dans le but d'un plus grand rayonnement du français.

Mais encore...

Le portail Web se veut un lieu d'échange entre les travailleurs et les travailleuses de la francophonie, des entreprises du secteur et des différentes organisations intéressées par la protection et la promotion du français. Le contenu sera accessible sous trois grandes rubriques :

- langue du travail;
- information;
- communautés.

Sous ces grandes rubriques, l'internaute trouvera une multitude d'informations quant à l'origine du projet, aux réglementations, aux lois et à l'actualité. On y retrouvera aussi des jeux linguistiques, des forums de discussion, différents liens d'intérêt, du contenu technique et plus encore.

Le lancement du portail aura lieu le 19 mars, lors de la rencontre annuelle des membres des comités de francisation, à l'Hôtel Hilton Bonaventure, salle Westmount, à Montréal.

À partir du 19 mars, venez nous rendre visite : www.languedutravail.org et languedutravail.com

Les activités des derniers mois

DEUX NOUVEAUX FORMATEURS

La consœur Lucie Pratte et le confrère Éric Blanchet ont suivi avec succès la formation offerte par la FTQ en francisation des entreprises. Ils ont animé, le 25 janvier dernier, une journée de formation portant sur le rôle et le mandat des membres des comités de francisation.

CÉRÉMONIE DE REMISE DES BOURSES ACCROCHE-TOI!

Le 24 novembre dernier avait lieu au Centre des loisirs de Ville Saint-Laurent la cérémonie de remise des bourses *Accroche-toi!* organisée par le Carrefour jeunesse emploi Saint-Laurent (CJE). Le projet *Accroche-toi!* a été mis en place, il y a six ans, par des intervenants et des intervenantes communautaires de Ville Saint-Laurent désireux de pallier le manque de services pour les jeunes à risque de décrochage scolaire ou ayant déjà abandonné leurs études.

Pour une deuxième année, la *Foire du livre* de la FTQ et du Fonds de solidarité aura permis à quatorze jeunes inscrits au projet *Accroche-toi!* de se mériter une bourse pour avoir gardé le cap sur les études. Plus de trois cent neuf jeunes ont fait l'objet de rencontres individuelles dans le cadre du projet. Bravo et bonne continuation!

FRANCISATION DES ENTREPRISES

Chaque année, le Service de la francisation organise plus d'une dizaine de séances d'information portant sur le rôle et le mandat des membres des comités de francisation.

Lors de ces rencontres, les participants et participantes se familiarisent avec les dispositions de la loi 101. Les séances sont présentées en collaboration avec un conseiller ou une conseillère de l'Office québécois de la langue française (OQLF).

Prochaine rencontre : avril 2010

Consultez le site Web de la FTQ, section francisation : www.ftq.qc.ca

LA FTQ ET LE FONDS ACCUEILLEN UN GROUPE DE PERSONNES IMMIGRANTES EN RECHERCHE D'EMPLOI

Le 19 février dernier, la section locale 957 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), la FTQ et le Fonds de solidarité FTQ accueillait, pour une journée, une vingtaine de personnes immigrantes, pour la plupart nouvellement arrivées au Québec.

Le groupe a visité la centrale hydroélectrique d'Hydro-Québec à Beauharnois. La journée s'est terminée dans les locaux du Fonds de solidarité où ces futurs travailleurs et travailleuses ont pu se familiariser avec l'importance du rôle du Fonds dans l'économie québécoise.

Ces personnes ont toutes bénéficié d'un programme de recherche d'emploi avec le soutien du Club de recherche d'emploi Montréal centre-ville (CREMCV).



Éric Blanchet, TCA section locale 62 et
Lucie Pratte, SCEP section locale 522

Rima Chaaban



Remise des bourses *Accroche-toi!*,
le 24 novembre 2009

Maya - Alarie Photo



Journée de formation sur la francisation
des entreprises, le 25 janvier 2010

Rima Chaaban



Visite de la centrale hydroélectrique
de Beauharnois

Rima Chaaban

ET SI NOUS PARLIONS travail DANS NOTRE langue?

Témoignages



Hélène Gagnon et Jacques Roy

Hélène Gagnon et Jacques Roy, TUAC 1991-P, Exceldor coopérative avicole

Exceldor est une coopérative qui abat, transforme et commercialise la volaille. L'entreprise compte deux usines, l'une située à Saint-Anselme où Hélène Gagnon et Jacques Roy travaillent et l'autre à Saint-Damase. L'usine de Saint-Anselme compte près de 500 hommes et femmes syndiqués. Jacques est président de son unité depuis juin 2008. Il cumule près de 31 ans de service à l'emploi d'Exceldor. Quant à Hélène, elle en est à sa 23^e année à l'emploi de l'entreprise.

« Je siège au comité de francisation depuis près de 2 ans, de dire Hélène Gagnon. Exceldor détient un certificat de francisation depuis 1980, mais le comité n'est pas tellement actif. On ne sent pas sa présence dans notre milieu de travail. Par contre, dernièrement, je réalise que le comité est plus important que jamais.

Nous vivons beaucoup de changements chez Exceldor. Depuis septembre 2008, nous avons accueilli près d'une centaine de personnes immigrantes. L'entreprise est québécoise et chez nous, tous nos outils de travail ont toujours été francisés. J'ai constaté que depuis l'embauche de ces personnes, la direction a changé ses procédures quant aux affichages, aux fiches signalétiques et aux communications; maintenant, tout est

traduit en 2 langues : français et espagnol. Pour moi, c'est un « accommodement raisonnable » par rapport à la situation d'avant. Les personnes nouvellement embauchées n'ont plus tellement de motifs d'apprendre le français. Après un an à l'emploi de l'entreprise, ces personnes devraient être en mesure de comprendre les consignes en français.

Depuis que j'ai suivi la formation sur l'organisation des cours de français en milieu de travail, offerte par la FTQ, j'ai l'intention de mettre sur pied des cours chez Exceldor. J'ai espoir que l'entreprise participera au projet et je suis persuadée qu'il y aura plusieurs intéressés parmi le personnel. Je suis prête à remettre notre comité debout! J'ai envie de changer des choses. Et, ce sera profitable pour tout le monde. »



Liliane Desrochers

Liliane Desrochers, TUAC 501, Pretium Packaging

Liliane travaille depuis 16 ans chez Pretium, une entreprise qui se spécialise dans la fabrication des emballages de plastique. L'entreprise compte deux usines, l'une à Pointe-Claire et l'autre à Ville Saint-Laurent.

« Je suis déléguée syndicale depuis 8 ans. Aujourd'hui, mon objectif est de mettre sur pied un comité de francisation. Bien que nous ayons obtenu notre certificat de francisation en 2007, il n'y a jamais eu de comité de francisation chez nous. J'ai déjà essayé d'en mettre un sur pied il y a un peu plus d'un an, mais la partie patronale ne semble pas considérer mes demandes comme une priorité. Il y a tellement de changement du côté patronal que mes demandes finissent toujours par être mises de côté. Je ne crois pas que l'entreprise va encourager ma démarche.

Chez nous, les deux tiers du personnel sont anglophones. Les patrons parlent en français aux francophones et en anglais aux anglophones. Il y a chez Pretium une vraie tendance à l'anglici-

sation; les patrons ont suivi des cours d'anglais, les mécaniciens ont aussi suivi des cours d'anglais pour travailler avec des machines pour lesquelles il n'y a rien de traduit. Plutôt que de procéder à la traduction de la machinerie, la direction préfère offrir des cours d'anglais... c'est un vrai non-sens!

À la production, là où je travaille, les documents et la formation sont en français, mais toutes les machines sont en anglais. Ça fait tellement longtemps qu'on travaille avec ces machines qu'on s'y habitue. Toutefois, les premières années à l'emploi de Pretium ne sont pas faciles pour un francophone unilingue. Avec la formation, on s'y fait, mais au début ce n'est pas évident. Il n'y a pas de doute que l'anglais prime chez Pretium. Je vais continuer à faire des pressions pour mettre sur pied un comité de francisation et pourquoi ne pas instaurer des cours de français? »

Mohamed Lamine Soumah, Maax Canada inc., section locale 106, Teamsters

Mohamed Lamine Soumah travaille chez Maax depuis 1998 où il exerce le métier de cariste*. Il est président de son unité depuis 2003. L'entreprise compte près de 300 employés dont 175 sont syndiqués avec la section locale 106 du syndicat des Teamsters. Mohamed Lamine Soumah est originaire de la Guinée, un pays francophone d'Afrique de l'Ouest. Il a quitté son pays en 1993 pour venir s'installer au Québec. Dès son arrivée ici, il fut surpris de constater que, contrairement à ce qu'on lui avait dit, il était plutôt difficile de travailler dans sa langue, le français.



Mohamed Lamine Soumah

« En Guinée, je gérais une petite entreprise d'importation de pièces d'automobile. Quand je suis arrivé au Québec, je cherchais du travail dans ce milieu-là. J'ai finalement déniché mon premier emploi dans une entreprise de vente de pièces d'auto, tout à fait mon domaine, je ne devais donc avoir aucun problème.

L'omniprésence de l'anglais

Chaque fois que je recevais un client, il me parlait en français, mais il nommait toujours les pièces en anglais. Ah! J'étais perdu et surtout choqué. Il y eut un moment où je demandais aux gens s'ils étaient francophones. Finalement, je suis resté trois jours à l'emploi de cette entreprise. Je ne pouvais pas fonctionner et du coup je n'arrivais pas à travailler à ma juste valeur.

Ensuite, j'ai oublié complètement le milieu de l'automobile. Cette expérience a été un choc et un coup en plein visage. Ça m'a complètement découragé. L'idée de m'établir au Québec m'était venue en grande partie à cause de la langue. J'ai aussi été grandement surpris de constater qu'il fallait parler anglais pour obtenir un emploi. J'ai vraiment eu l'impression que mes chances étaient nulles puisque je ne parlais pas l'anglais. »

Déterminé à franciser son entreprise

Mohamed Lamine Soumah est déterminé à franciser son milieu de travail cette fois-ci. « En 2004, j'ai entrepris des démarches

« *Pour moi, le français ce n'est pas que ma langue, c'est mon arme, c'est mon tout, c'est mon identité.* »

pour organiser des cours de français chez Maax. L'employeur de l'époque m'avait donné le feu vert, mais malheureusement, quelques mois avant le début du processus, la compagnie a été vendue et mon directeur a été remplacé. Finalement, ça n'a jamais eu lieu. Aujourd'hui, je reviens à la charge. Bientôt, je vais rencontrer la direction de l'entreprise et consulter mes membres pour leur faire part de mon projet. J'ai déjà identifié une vingtaine de personnes qui pourraient être intéressées à suivre des cours de français.

Un comité qui sommeille

Pour le moment, le comité de francisation chez nous est plus ou moins actif; depuis 2005, nous n'avons tenu que deux réunions. Le mouvement de personnel au niveau de la direction est si grand qu'on doit recommencer du début chaque fois qu'un nouveau membre siège au comité. Cela n'aide pas du tout à l'avancement du dossier. »

*Cariste

Un cariste est une personne conduisant un engin motorisé servant au déplacement des marchandises au sein d'une exploitation.



Rita Veilleux, UES 800 : « Le personnel de l'entreprise Services d'entretien Distinction compte plus de 2 000 personnes. Un grand pourcentage du personnel syndiqué n'a pas de connaissance fonctionnelle du français. Cela ne fait que quelques jours que je siège au comité de francisation et j'ai déjà deux objectifs : rendre le comité plus actif et voir à la francisation du personnel. »

Bertrand Courtois, SCEP 8284 : « Déjà en 1978, je militais pour la francisation de mon milieu de travail. À l'époque, je mettais des autocollants sur l'équipement de travail et cela avait beaucoup aidé. Trente ans plus tard, nos logiciels et nos documents de travail sont uniquement en anglais. »



ET SI NOUS PARLIONS travail DANS NOTRE langue?

L'entreprise Johnson & Johnson reçoit son certificat de francisation

Le 11 février dernier, l'Office québécois de la langue française (OQLF) décernait à l'entreprise Johnson & Johnson un certificat de francisation. Cette reconnaissance récompense un travail de presque trente ans de la part du comité de francisation de l'entreprise pour se conformer aux dispositions de la Charte de la langue française au chapitre de l'utilisation du français au travail.

QUI EST JOHNSON & JOHNSON?

Fondée en 1886, Johnson & Johnson, une entreprise américaine, est l'un des plus importants fabricants au monde de produits pharmaceutiques, de matériel médical, de produits d'hygiène, de santé et de cosmétiques. En 1919, Johnson & Johnson installe sa première filiale à l'étranger, au Canada, à Montréal. Même si l'entreprise n'exploite qu'un seul établissement, ses activités se divisent en quatre unités d'affaires distinctes aux situations linguistiques parfois différentes. Il y a l'usine chargée de la fabrication des produits d'hygiène féminine qui compte environ 780 employés dont près de 700 sont représentés par la section locale 115 du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), le centre de recherche en produit sanitaire, le bureau de vente et un bureau dédié spécialement aux produits médicaux.

UNE DÉMARCHE LONGUE MAIS FÉCONDE

Selon les prescriptions de la Charte, la durée du processus de francisation s'étend de la date de l'inscription auprès de l'OQLF jusqu'à la date de la délivrance du certificat de francisation. Cette période dévolue à l'application du programme de francisation varie d'une entreprise à l'autre. Par exemple, Johnson & Johnson appliquait un programme de francisation depuis novembre 1980.

La démarche de francisation chez Johnson & Johnson repose avant tout sur les efforts importants déployés par les membres du comité de francisation. Au cours des deux dernières années, ils ont travaillé sans relâche pour convaincre la direction de l'entreprise et pour obtenir le soutien technique nécessaire à la réalisation de toutes les mesures prévues au programme de francisation.

Aujourd'hui, Johnson & Johnson est l'exemple d'une démarche de francisation réussie; une entreprise où l'on vit et travaille en français et où le comité de francisation est engagé et décidé à veiller au grain.

Avec le soutien indéfectible de la présidente du comité de francisation, madame Irène Mascolo, directrice des ressources humaines, le comité de francisation est allé au-delà des mesures prévues au programme de francisation. Ils ont réussi à convaincre la direction de l'entreprise de réaliser quelques mesures supplémentaires.



L'usine de Johnson & Johnson, rue Notre-Dame Est, à Montréal

VERS UNE FRANCISATION DURABLE

Les amendements apportés à la Charte en 1983 ont clairement établi la permanence du mandat des comités de francisation, et donc de la mission des représentants des travailleurs et travailleuses. Chez Johnson & Johnson, la direction tient à préserver ses acquis et pour y parvenir, elle va au-delà des obligations de la Charte en investissant dans la prévention.

Par exemple, l'entreprise consent à libérer à plein temps, pendant plusieurs semaines, un membre syndiqué du comité de francisation pour réaliser des activités de francisation et de sensibilisation auprès du personnel. De plus, le comité de francisation disposera d'un babillard, à l'entrée de l'usine, dédié aux travaux du comité.



Voilà une entreprise qui a su travailler avec son comité de francisation et impliquer son personnel.

LE PARCOURS DE FRANCISATION

La Charte de la langue française donne aux Québécois et Québécoises le droit de travailler en français; en corollaire, toutes les entreprises doivent se soumettre à certaines règles de fonctionnement linguistiques. En outre, les entreprises comptant cinquante personnes et plus à leur emploi 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 Charte, contenus aux chapitres sur la langue du travail et sur la langue du commerce et des affaires.

La Charte de la langue française fait obligation aux entreprises employant cent personnes ou plus d'instituer un comité de francisation d'au moins six personnes. La moitié des membres du comité de francisation doivent représenter les travailleurs et travailleuses de l'entreprise.

Le comité de francisation procède à l'analyse linguistique, élabore le programme de francisation, surveille l'application du programme et veille à ce que le français demeure généralisé à tous les niveaux de l'entreprise une fois le certificat obtenu.

En outre, les entreprises comptant cinquante personnes et plus à leur emploi sont dans l'obligation de posséder un certificat de francisation.

Pour établir si l'usage du français est généralisé ou non et si un certificat de francisation devrait être délivré, l'OQLF tient compte des neuf éléments de l'article 141 de la Charte.

Une entreprise doit, pour détenir son certificat de francisation démontrer à l'OQLF que l'utilisation du français est généralisée à tous les niveaux de l'entreprise. Après la délivrance du certificat, les entreprises certifiées doivent remettre à l'OQLF, à tous les trois ans, un rapport sur l'évolution de l'utilisation du français dans l'entreprise.



René Roy, secrétaire général de la FTQ, en compagnie des membres syndiqués du comité de francisation. De gauche à droite, Jean Côté, Pierre Bertrand et Bernard Muller.



La remise officielle du certificat de francisation par madame Danielle Ferland, directrice générale de la francisation et du traitement des plaintes a eu lieu en présence des membres du comité de francisation, de monsieur Gilles Dulude, membre de l'OQLF, et de René Roy, membre de l'OQLF et secrétaire général de la FTQ.



ET SI NOUS PARLIONS travail DANS NOTRE langue?

Les conseillers en francisation : un accompagnement efficace

Office québécois
de la langue
française

Québec 

Collaboration spéciale de l'Office québécois de la langue française

Les conseillers en francisation qui travaillent à l'Office québécois de la langue française accompagnent les entreprises dans leur démarche de francisation. Ils les conseillent ainsi dans l'élaboration de politiques et de programmes de francisation qui respectent les dispositions de la Charte de la langue française. Leur objectif : faire en sorte que les entreprises obtiennent leur certification. Après quoi ils veillent au maintien des acquis et à leur pérennité.

UNE PROFESSION ISSUE D'UNE LOI

En août 1977, la Charte de la langue française « loi 101 » est adoptée par l'Assemblée nationale du Québec. Créée d'abord et avant tout pour que les francophones puissent travailler en français, la Charte a, entre autres devoirs, conféré à l'Office québécois de la langue française la mission de veiller à ce que le français soit la langue habituelle et normale du travail, des communications, du commerce et des affaires dans l'Administration et les entreprises, ainsi que celle d'aider à définir et à élaborer les programmes de francisation prévus par la loi et d'en suivre l'application.

« Ce qui m'anime en tant que conseiller en francisation, c'est d'arriver à établir un climat de confiance avec mes mandataires. Lorsque la confiance et le respect sont établis, c'est beaucoup plus facile de travailler et de faire avancer les dossiers »

Toutes les entreprises de cinquante employés ou plus sont ainsi assujetties à la loi. Elles s'engagent donc dans un processus qui les mène à l'obtention d'un certificat de francisation. Pour les accompagner dans l'analyse de leur situation linguistique et dans l'élaboration de leurs politiques et de leur programme de francisation, l'Office a créé, à l'époque, une fonction unique au monde, soit celle de négociateur de programmes de francisation.

DE NÉGOCIATEUR À CONSEILLER EN FRANCISATION

C'est à la fin des années soixante-dix que les premiers négociateurs ont commencé leur mission de francisation. En général, il s'agissait d'hommes qui avaient fait carrière en tant que professionnels au sein d'une entreprise et qui avaient l'habitude de participer à d'importantes négociations. Devant faire face à un

monde des affaires hautement anglicisé, ils devaient être convaincus et convaincants. À force de travail et de persévérance, les négociateurs ont réussi à franciser de nombreux milieux de travail et ont fait en sorte que les premières entreprises obtiennent leur certificat de francisation.

Au milieu des années quatre-vingt, alors que plusieurs programmes de francisation avaient été négociés et approuvés, il fallait maintenant accompagner les entreprises dans la réalisation de ces programmes. Pour tenir compte de ce nouveau rôle axé davantage sur le « conseil », le titre de « négociateur » a été remplacé par celui de « conseiller en francisation ». Tout comme leurs prédécesseurs, les conseillers devaient avoir des aptitudes à argumenter afin de promouvoir des solutions pour une francisation durable, tout en maintenant des relations interpersonnelles productives.

POUR EN ARRIVER À L'OBTENTION D'UN CERTIFICAT

Toutes les entreprises de 50 employés ou plus doivent s'inscrire à l'Office et s'engager à franciser leur milieu de travail. Parce que l'analyse de leur situation linguistique démontre qu'elles se conforment aux exigences de la Charte, certaines obtiennent immédiatement leur certification. Toutefois, la majorité d'entre elles doivent entreprendre une démarche de francisation. Le conseiller est là pour les guider dans ce processus.

Pour un conseiller qui accompagne une entreprise, la mise en application d'un programme de francisation est un travail qui exige de la rigueur, du discernement et beaucoup de diplomatie. « Ce qui m'anime en tant que conseiller en francisation, c'est d'arriver à établir un climat de confiance avec mes mandataires. Lorsque la confiance et le respect sont établis, c'est beaucoup plus facile de travailler et de faire avancer les dossiers », explique

Daniel Tremblay, qui est entré à l'Office en 1980, qui y a travaillé en tant que linguiste-conseil et terminologue et qui, en 1988, est devenu conseiller en francisation.

Le facteur humain peut ainsi influencer l'avancement d'un dossier. C'est pourquoi le conseiller doit y accorder une attention primordiale. De plus, il doit faire preuve d'une grande créativité professionnelle pour arriver à mettre en place des stratégies d'intervention novatrices et adaptées à ses interlocuteurs. « C'est très valorisant de réussir à amener une entreprise à obtenir son certificat et, du même coup, à faire avancer le français dans un secteur d'activité économique ciblé », déclare M. Tremblay.

LE DÉFI ACTUEL

Si, dans le passé, le défi a été d'amener les entreprises à utiliser une terminologie française, le défi actuel se trouve plutôt du côté de l'informatique. Aujourd'hui, les conseillers concentrent leurs efforts sur la francisation des technologies de l'information et des communications. Pour y arriver, ils ont accès à des outils – Banc d'évaluation technolinguistique (Bétel), Produits informatiques en français (PIF), *Le grand dictionnaire terminologique* (GDT) – et peuvent proposer aux entreprises de moins de 100 employés d'adhérer au *Programme de soutien à la francisation par les TIC*. Une équipe de conseillers en francisation spécialisés dans les technologies de l'information a d'ailleurs été mise en place afin d'épauler les conseillers dans leur démarche auprès des entreprises.

Les entreprises doivent donc tenir compte de cette exigence – *l'utilisation du français dans les technologies de l'information* –, qui a été ajoutée à l'article 141 de la Charte en 1993. Celles qui ont déjà obtenu leur certificat n'y échappent pas puisqu'une fois certifiées, elles doivent assurer la permanence de la francisation et l'attester en remettant tous les trois ans un rapport sur l'évolution de l'utilisation du français dans leur milieu de travail. Advenant un recul, elles doivent s'ajuster en appliquant un plan de redressement.

Le travail des conseillers en francisation n'est donc jamais vraiment terminé. Comme des anges gardiens, ils veillent toujours à ce que l'utilisation généralisée du français soit réelle et durable. Enfin, si certains accompagnent les entreprises dans leur démarche de francisation, d'autres guident les ministères et les organismes dans l'élaboration et l'application de leur politique linguistique, car la Charte de la langue française touche également l'Administration.



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.

La loi 101 s'applique-t-elle aux sites Web?

Les règles prévues par la Charte de la langue française s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux contenus véhiculés par Internet. Lorsque la loi impose l'usage du français, l'usage d'une ou de plusieurs autres langues est permis si le français figure de façon au moins équivalente.

Cette équivalence peut se matérialiser de diverses façons, mais elle suppose nécessairement que soit offerte la même information en français et dans toute autre langue (article 91). Cependant la présence d'une page d'accueil bilingue, tout en étant préférable à une page d'accueil unilingue anglaise, ne peut constituer une exigence en vertu de la loi. Par exemple, on peut accepter le recours à un lien dans une page d'accueil en anglais, conduisant à un site distinct et aussi complet en français.

Pour porter plainte

Office québécois de la langue française
Direction du traitement des plaintes
125, rue Sherbrooke Ouest
Montréal (Québec) H2X 1X4
Courriel : plaintes@oqlf.gouv.qc.ca
Télécopieur : 514 873-3993

ET SI NOUS PARLIONS travail DANS NOTRE langue?

Des activités pour *tous les goûts*

Plusieurs formations et activités sont organisées chaque année par le Service de la francisation de la FTQ. Voici la liste des activités à venir pour l'année 2010. Nous attendons les militants et les militantes de la francisation en grand nombre.

POUR FÊTER LA SEMAINE DU FRANÇAIS AU TRAVAIL

La rencontre annuelle

Cette journée s'adresse aux membres des comités de francisation, aux responsables des sections locales et à toutes les personnes intéressées à la francisation de leur milieu de travail. Les réflexions porteront sur l'état du français au travail et sur les moyens à mettre de l'avant pour le promouvoir et le protéger. Des personnes-ressources de l'Office québécois de la langue française (OQLF) seront invitées à cette journée.

Vous trouverez la fiche d'inscription sur le site Web de la FTQ, section francisation : www.ftq.qc.ca

Le vendredi, 19 mars 2010, à l'Hôtel Hilton Bonaventure de Montréal.

Du matériel promotionnel

La FTQ met à la disposition des sections locales du matériel promotionnel pour animer les réunions ou activités en lien avec la Semaine du français au travail qui se tiendra du 22 au 26 mars 2010. Visitez le portail de la FTQ : <http://francisation.ftq.qc.ca/> ou communiquez avec Rima Chaaban au 514 383-8000 poste 4406.



La Foire du livre

Pour la dixième année consécutive, le Fonds de solidarité et la FTQ organisent une foire du livre qui se tiendra les 22 et 23 mars 2010, 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 sont situés 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.



La Francofête

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. Au Québec, la Francofête en est à sa quatorzième édition et se déroulera du 5 au 28 mars 2010. Cette année, l'Office québécois de la langue française fera circuler le slogan « Le français, une langue toute en mouvement ».

Consultez le site de la Francofête : www.francofete.qc.ca

LA FORMATION

Des sessions de formation qui permettent aux participants et aux participantes de se familiariser avec les dispositions de la Charte de la langue française et de mieux saisir les enjeux des différentes étapes du processus de francisation. Elles permettent aussi d'élaborer des stratégies syndicales pour que la francisation des milieux de travail progresse et devienne réalité.

Pour connaître la date de la prochaine session, consultez le site Web de la FTQ : www.ftq.qc.ca

LA TOURNÉE RÉGIONALE

Le Service de la francisation, en collaboration avec le Service de la recherche, a débuté une tournée régionale sous le thème : « Le français au travail, ça s'impose! ». La FTQ veut donner la parole aux travailleurs et travailleuses et ainsi tracer un portrait de l'état du français des entreprises de leur région. Voici les dates et lieux des prochaines rencontres :

- le 9 mars 2010 - Conseil régional FTQ du Suroît
- le 31 mars 2010 - Conseil régional FTQ Québec et Chaudière-Appalaches
- le 1er avril 2010 - Conseil régional Mauricie et Centre du Québec.

Pour connaître la date de la Tournée régionale dans votre région, consultez le site de la FTQ : <http://francisation.ftq.qc.ca/>



Ils et elles ont dit...



Louise Grenier, SCEP 8284 :

« Je suis téléphoniste depuis 22 ans à l'emploi de Bell Canada et je siège au comité de francisation depuis près de 5 ans. Oui, il y a eu de l'amélioration dans les dernières années, mais on sent la tendance de l'employeur d'aller vers l'exigence du bilinguisme. »



Alain Barbeau, SCEP 8284 :

« Transervice Canada existe seulement depuis 3 ans. Nous n'avons toujours pas de comité de francisation et notre directeur général, qui est en poste en Ontario, ne parle pas français. »



Cécile Leboeuf et Robert Chabot, SCEP 8284 :

« Chez Nexacor, le processus de francisation stagne. Par exemple, les ordinateurs sont encore en anglais et notre plus important fournisseur, Bell Canada, exige que les rapports qu'on lui transmet soient rédigés en anglais. »



Benoit Richard et Ernest Jules, TCA 698 :

« Chez Cara, on prépare des repas pour les avions. Nous sommes près de 600 employés, dont un bon nombre d'immigrants qui ne parlent pas le français. La grande difficulté se situe au niveau de nos directives écrites de travail qui ne sont toujours pas disponibles en français. »

N'ayons pas peur des mots



Cher, dispendieux, coûteux ou onéreux?

On utilise parfois à tort les mots *cher*, *dispendieux*, *coûteux* et *onéreux*. En effet, ces quatre mots prêtent à confusion puisqu'ils comportent le sens commun suivant : « qui entraîne une dépense importante ».

- Le mot *cher* signifie « qui est d'un prix élevé ».
- Le mot *dispendieux* signifie « qui exige beaucoup de dépenses, entraîne de grands frais ». En français standard, cet adjectif s'applique presque toujours à quelque chose d'abstrait, par exemple *des loisirs*, *des manies dispendieuses*.
- Le mot *coûteux* signifie « qui entraîne une dépense élevée ».

- Contrairement à l'adjectif *dispendieux*, *coûteux* peut aussi se dire d'un objet concret.
- Le mot *onéreux* signifie « qui occasionne des frais, des dépenses ». On ne l'appliquera qu'à des substantifs désignant des motifs de dépenses.

Exemples :

- La majorité des automobilistes estime que l'essence est **chère**.
- Luc admet volontiers qu'il a un train de vie **dispendieux**.
- La vie est devenue **coûteuse**; une foule de petits luxes sont devenus indispensables.
- Plusieurs estiment que les impôts sont **onéreux** au Québec.

Procurez-vous *gratuitement* le nouveau matériel promotionnel de 2010

- L'affiche : Les comités de francisation, plus précieux que jamais
- Le dépliant : Quelques règles d'or pour les membres syndiqués des comités de francisation
- Le recueil de jeux linguistiques
- Le bulletin : Travailler en français
- Le bulletin : Travailler avec les mots
- Le document : Une histoire, une langue, un avenir
- Les aimantins : Travailler en français, cela va de soi

Et pour 2 \$...

- L'épinglette : Le français, j'y tiens

Faites-en la demande en communiquant avec le centre de documentation au 514 383-8025 ou téléchargez le bon de commande sur le portail de la FTQ : <http://francisation.ftq.qc.ca/>

UNE CHRONIQUE SUR LA FRANCISATION, POURQUOI PAS?

Pourquoi ne pas parler du comité de francisation, de ses projets et de ses dernières réalisations dans votre journal local? Une chronique terminologique pourrait être aussi intéressante et amusante. Si vous manquez d'inspiration, nous pouvons vous aider. Communiquez avec Rima Chaaban, Service de la francisation de la FTQ, 514 383-8000 poste 4406, rchaaban@ftq.qc.ca.

FAITES-NOUS PART DE LA SITUATION DU FRANÇAIS DANS VOS MILIEUX DE TRAVAIL

Pour nous livrer vos témoignages, contactez Rima Chaaban au 514 383-8000, poste 4406, rchaaban@ftq.qc.ca.

Bien lire *avant d'acheter*



Margot Rondeau



Margot Rondeau



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 !