

Travailler en français : un droit fondamental de la Charte

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

à la

**Commission des États généraux
sur la situation et
l'avenir de la langue française au Québec**



Le 2 mars 2001

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
545, boul. Crémazie Est, 17^e étage
Montréal (Québec)
H2M 2V1
Téléphone : 514-383-8000
Télécopieur : 514-383-8001
Site : <http://www.ftq.qc.ca>
Dépôt légal — 1^{er} trimestre 2001
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-89480-078-9

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	4
INTRODUCTION	5
1. La langue du travail : un aperçu des droits reconnus par la <i>Charte</i>	8
• L'exercice du droit de travailler en français (Chapitre VI)	8
• Les règles du jeu pour les entreprises (Chapitre V)	8
• Les règles du jeu pour l'Administration (Chapitre IV)	9
2. La situation actuelle de la francisation des milieux de travail	10
• Dans les syndicats	10
• Dans les entreprises	11
3. Les mécanismes de la francisation	13
• Le contenu des programmes de francisation	13
• Revoir les mécanismes selon la taille	16
4. Des exclus à inclure?	19
• Les exclus des ententes particulières	19
• Les exclus de l'administration publique	21
• Les entreprises privées de compétence fédérale	23
5. La connaissance d'une autre langue que le français	24
6. La place du mouvement syndical	28
• Le fonctionnement des comités de francisation	28
• L'encadrement des membres des comités de francisation	30
7. L'Office de la langue française	33
• Les effectifs de l'Office de la langue française de 1977 à 2000	35
CONCLUSION	36
LISTE DES RECOMMANDATIONS	37
ANNEXE	40

Préambule

L'énoncé de politique qui donna naissance à la *Charte de la langue française* plaçait la langue du travail au cœur de la politique et de la législation linguistiques du Québec.

« En fait, la francisation des milieux de travail constitue, à l'intérieur de l'aménagement linguistique du Québec, un objectif si important que la Charte de la langue française, désireuse de faire respecter le droit fondamental de tout Québécois de travailler en français (article 4), a prévu des mesures structurelles et législatives très précises (articles 135 à 156) pour assurer la francisation des entreprises, qui avait été amorcée au début des années 1970. »¹

Devant cette Commission, l'occasion nous est donnée de parler de langue du travail et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) entend s'en tenir à ce seul thème central, trop souvent négligé au profit de l'affichage, de la qualité de la langue ou de la francisation des raisons sociales. Sans nier l'importance de ces dimensions de la francisation, nous voulons proposer une analyse constructive de ce qui se passe du côté de là où l'on gagne sa vie.

¹ COMITÉ INTERMINISTÉRIEL SUR LA SITUATION DE LA LANGUE FRANÇAISE, « Le français langue commune – Enjeu de la société québécoise », Montréal, mars 1996, p. 79.

Introduction

L'histoire de la *Charte de la langue française*, au chapitre de la francisation des entreprises, est tissée de victoires mais aussi de demi-victoires. D'abord de victoires parce que nous retrouvons dans la *Charte* des éléments de politique très précis dont l'application a donné de bons résultats. De demi-victoires parce que la francisation demeure partout un processus à compléter et surtout à maintenir.

Au fil de notre profond engagement dans la réalisation de ce projet de société et des mémoires déposés lors des différentes commissions qui ont réfléchi sur le sort du français au travail, la FTQ a toujours gardé le cap sur l'un des grands principes qui a inspiré la *Charte* : travailler en français est une question de justice sociale.

Les principes de base des politiques linguistiques de la FTQ, tels que précisés lors d'une résolution historique soumise à notre congrès de 1969, nous servent toujours de référence.

- Le français doit être la seule langue officielle au Québec.
- Il revient au gouvernement d'assurer la francisation effective des milieux de travail. Les mesures d'incitation auprès des entreprises ne sauraient suffire à assurer cette transformation. La législation doit être coercitive et ferme et c'est la souplesse de son application qui permettra de répondre aux situations et problèmes différenciés.
- Le respect du droit de travailler en français au Québec constitue l'une des responsabilités sociales de l'entreprise.
- Les syndicats n'ont pas à assumer la responsabilité de la francisation mais ils doivent y être associés.

Il est intéressant de rappeler les grands éléments de cette politique linguistique qui préfiguraient le contenu de la Charte qui allait être votée par l'Assemblée nationale huit ans plus tard, soit en 1977.

La FTQ revendiquait donc une politique linguistique comprenant 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 de travail à tous les paliers de l'activité économique au Québec;

- la création d'une régie ayant des pouvoirs d'évaluation, de modification et d'application des programmes de francisation lancés par l'entreprise ou un secteur économique;
- la modification du Code du travail de façon à permettre au syndicat accrédité de choisir la langue de négociation, de rédaction et d'administration de la convention collective;
- 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. Tout immigrant désirant s'installer au Québec doit être avisé de ces exigences avant son départ;
- 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;
- le retrait de la loi 63, dans l'attente d'une véritable politique linguistique globale.

La FTQ croit qu'elle est l'un des interlocuteurs les plus valables pour intervenir en faveur de la francisation des entreprises. Notre centrale regroupe la vaste majorité des travailleurs et travailleuses syndiqués du secteur privé, incluant les grandes entreprises, notamment dans les secteurs dits de haute technologie. De plus, nous représentons les membres de plus de cinq cents comités de francisation, pas tous actifs, nous en convenons, mais dont nous assumons la coordination par divers moyens : rencontres sectorielles, formation, publications. Ce sont ces personnes, qui vivent quotidiennement dans les entreprises, qui nous disent si le pouls du français en milieu de travail est lent, régulier ou au bord de s'arrêter de battre. Elles sont aussi en mesure d'identifier les contradictions qui existent entre le discours officiel des dirigeants d'entreprises et la situation vécue concrètement par les travailleurs et travailleuses.

C'est à partir de leurs expériences concrètes que nous entendons faire des propositions de modifications à la *Charte*. Notre mémoire est divisé en sept parties. La première partie se veut être un rappel pédagogique de l'encadrement législatif actuel en matière de langue du travail. Dans la deuxième partie, est présentée une brève analyse de la situation actuelle en matière de francisation des syndicats et des entreprises. Les parties subséquentes portent sur divers aspects du processus de francisation : la diversité des mécanismes selon la taille des entreprises; les exclus de ces processus; les problèmes posés par la connaissance d'une ou de plusieurs langues; la place du mouvement syndical dans les comités de francisation et enfin le rôle et les moyens de l'Office de la langue française.

1. La langue de travail : un aperçu des droits reconnus par la *Charte*

Lors de l'adoption de la loi 101, le législateur n'a laissé aucun doute sur sa volonté de faire du français « la langue normale et habituelle du travail ». La *Charte de la langue française* inclut dans son préambule cet 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)

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 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. Toutes 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. Cependant, en ce qui concerne les entreprises du secteur privé fédéral, il semble exister un vide juridique qui n'a cependant jamais subi le test des tribunaux.

Les règles du jeu pour les entreprises (Chapitre V)

Les règles de francisation imposées aux entreprises sont énoncées aux articles 135 à 154 du chapitre V de la *Charte* et précisent qu'elles s'appliquent à *toutes les entreprises, y compris les entreprises d'utilité publique* (article 135). Les règles varient cependant en fonction du nombre d'employés.

Les entreprises qui emploient moins de cinquante personnes échappent aux obligations de francisation, sauf en cas d'exception. « *Avec l'approbation du ministre, l'Office peut, à condition d'en publier avis à la Gazette officielle du Québec, exiger d'une entreprise employant moins de cinquante personnes qu'elle procède à l'analyse de sa situation linguistique, à l'élaboration et à l'application d'un programme de francisation* » (article 151). Cette prérogative est censée, entre autres, être utilisée dans le cas d'entreprises occupant une position stratégique, c'est-à-dire dont l'absence de caractère français a des effets d'entraînement négatifs sur d'autres entreprises.

Les entreprises qui emploient plus de cinquante personnes ont diverses obligations telles l'inscription à l'Office (article 139), l'application d'un programme de francisation (article 140), la remise périodique d'un rapport de mise en œuvre (article 143), la certification (article 145), l'obligation de s'assurer que l'utilisation du français demeure généralisée dans l'entreprise selon les termes de l'article 141, l'obligation de remettre à l'Office un rapport triennal (article 146). Seules les entreprises employant cent personnes ou plus doivent former un comité de francisation composé d'au moins six personnes dont le tiers sont des représentants des travailleurs et travailleuses (article 137).

Les règles du jeu pour l'Administration (Chapitre IV)

L'Administration comprend le gouvernement et ses ministères, les organismes gouvernementaux, municipaux et scolaires, de même que les services de santé et les services sociaux. Les collèges d'enseignement général et professionnel (Cégep) ainsi que les universités ne font pas partie de l'Administration.

La loi prescrit l'usage exclusif de la langue officielle dans certains cas, par exemple la dénomination de l'organisme (article 14) ou les communications écrites avec les autres gouvernements et avec les personnes morales établies au Québec (article 16) ou rend l'usage du français obligatoire sans empêcher l'utilisation d'une autre langue, par exemple dans les ordres du jour et les procès-verbaux de toute assemblée délibérante (article 19).

En matière de processus de francisation, « *un organisme de l'Administration doit, au plus tard 180 jours après le début de ses activités, présenter à l'Office un rapport comprenant une analyse de sa situation linguistique et un exposé des mesures qu'il a prises et qu'il entend prendre pour se conformer à la loi* » (article 131). Les travailleurs et travailleuses ne sont pas associés au processus. Depuis 1996, l'Administration est soumise à la *Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration*. Cette politique oblige chaque ministère et organisme à créer un comité permanent relevant du sous-ministre ou du dirigeant de l'organisme, à élaborer une politique linguistique en collaboration avec l'Office et à faire état de l'application de cette politique dans son rapport annuel.

On peut considérer qu'il y a deux régimes qui s'appliquent à l'Administration : le premier que nous venons de décrire et qui s'applique à l'ensemble des services publics desservant une population majoritairement francophone; le second pour les services publics desservant des personnes en majorité d'une langue autre que le français. L'Office de la langue française a le pouvoir (article 29.1) de reconnaître les établissements qui fournissent des services à des personnes en majorité d'une autre langue que française. Ces établissements (les organismes reconnus) bénéficient d'un régime linguistique particulier qui diffère de celui prévu pour l'ensemble des organismes de l'Administration. Toutefois, ces organismes reconnus doivent assurer des services en français et préparer un plan de service en français qui doit être approuvé par l'Office.

2. La situation actuelle de la francisation des milieux de travail

L'évolution de la francisation est faite tout autant de progrès que de piétinements et de reculs. C'est notre analyse de cette situation contrastée que nous voulons partager brièvement. Dans un premier temps, nous expliciterons l'impulsion qu'a donnée la *Charte* à la francisation de nos propres organisations pour ensuite présenter le portrait de la situation dans les entreprises où nos syndicats sont implantés.

Dans les syndicats

Il est impérieux de rappeler que les travailleuses et travailleurs syndiqués ont, plus que tout autre, fait en sorte que le français obtienne, dans le domaine des relations du travail, la place qu'il occupe aujourd'hui. Dans les années 1960, c'est en utilisant leur rapport de force en négociation qu'ils ont fait des avancées, résultant de nombreuses luttes de nos syndicats affiliés.

Prenons l'exemple du secteur minier. La négociation collective se déroulait généralement en anglais dans la plupart des entreprises qui appartenaient à des intérêts anglophones. Certaines compagnies minières exigeaient l'insertion d'une clause selon laquelle, en cas de différends portant sur l'interprétation de la convention collective, le texte anglais devait prévaloir. Ce n'est qu'en 1965 que la minière Noranda Mines Limited délégua des porte-parole francophones aux tables de négociations de ses installations syndiquées québécoises. Non pas pour faire preuve de bonne volonté, mais parce que le comité syndical refusait désormais de mener les pourparlers en anglais. En 1966, il en fut de même à la filiale Gaspé Copper, en Gaspésie. Les dirigeants torontois de la compagnie, tous anglophones, ont fini par s'adjoindre des porte-parole francophones. Graduellement, les syndicats ont aussi réussi à donner un statut équivalent au français en négociant une clause de reconnaissance telle que « *Les textes français et anglais de cette convention sont officiels* ».

L'adoption de la *Charte*, en 1977, a accéléré le processus de francisation de la vie syndicale. Aujourd'hui, les relations du travail et la vie syndicale, sauf en de rares exceptions, se déroulent en français; on négocie en français; on fait les griefs et les arbitrages en français; on travaille au sein de comités mixtes en français. Cette tendance générale demeure cependant nuancée par deux facteurs.

Lorsque la direction de l'entreprise est très anglophone, il est encore parfois nécessaire d'utiliser l'anglais pour discuter avec un contremaître, avec un directeur d'usine ou avec la haute direction. Lorsqu'un syndicat local participe à des négociations qui regroupent des syndicats de plusieurs provinces canadiennes, l'anglais est la langue des communications dans les négociations, mais les revendications des syndicats québécois font que la traduction simultanée est utilisée et qu'on tente de négocier au même moment les textes français et anglais. Toutefois, l'application au niveau local se fait cependant en français.

Certains syndicats locaux ont à faire face, de plus en plus, à un autre type de problème linguistique : il s'agit des syndicats locaux représentant une forte proportion de personnes allophones qui n'ont pas une bonne connaissance du français. Dans certains secteurs comme le vêtement et le textile, l'entretien ménager, l'hôtellerie, la plasturgie et le cartonnage, en raison d'une proportion importante de membres qui ne parlent pas français, particulièrement dans la région de Montréal, les syndicats locaux utilisent souvent d'autres langues dans les assemblées et dans les informations écrites distribuées aux membres. Certains syndicats, conscients du déficit démocratique (au sein du syndicat et dans la société en général) que l'absence de connaissance du français impose à leurs membres, s'inscrivent dans des expériences de formation de leur membership allophone ou anglophone.

Dans les entreprises

La francisation a fait d'importants progrès dans les rapports administratifs de travail en opposition aux rapports techniques de travail. Pour ce qui concerne les avis, les documents administratifs, les formulaires et l'affichage, on est passé d'une situation de bilinguisme à une situation francisée. Cependant, la situation est inégale d'une entreprise à l'autre. Si en 2001, il y a des entreprises complètement francisées au plan administratif, il en subsiste plusieurs où cette francisation est inégale d'un service à l'autre et il en reste qui le sont peu ou qui sont devenues ou redevenues bilingues. Par ailleurs, 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. En voici quelques exemples :

- à Alma où l'on construit présentement la nouvelle usine de l'Alcan, les électriciens, membres de la Fraternité Inter-provinciale des ouvriers en électricité (FIPOE), doivent connaître l'anglais pour recevoir leurs instructions des cadres nommés sur le chantier par plusieurs grands entrepreneurs et pour utiliser les plans de travail rédigés en anglais. Par exemple, la compagnie ABB, spécialisée dans le domaine du redressage de fils électriques, a nommé un technicien suisse qui ne parle pas français. Il en est de même pour la compagnie Brocho, spécialisée dans le scellement des cathodes. Par contre, la compagnie allemande J.I.S., spécialisée dans l'installation

des têtes de câbles, a été capable de trouver des techniciens qui parlent français pour communiquer avec les travailleurs québécois.

- Sur ce même chantier, Honeywell Canada émet ses chèques de paie et ses formulaires de mise à pied libellés uniquement en anglais.
- Dans plusieurs centres d'appels où les travailleurs et travailleuses effectuent des abonnements pour des journaux et des magazines, le niveau de l'exigence de l'anglais ne s'en tient pas à une connaissance suffisante de la langue, mais bien à une maîtrise parfaite de celle-ci. Cette recherche de la maîtrise de l'anglais est d'autant plus injustifiée que souvent, les centres d'appels communiquent avec une clientèle québécoise, donc largement francophone.

Comme on peut le constater, il n'y a pas qu'à Montréal où les entreprises manifestent leur engouement pour la connaissance de l'anglais. Déjà en 1989, lors d'une tournée régionale sur la francisation des milieux de travail, les militants et militantes de la FTQ avaient clairement identifié une augmentation des exigences linguistiques lors de promotion interne et que « *plus l'on monte dans la hiérarchie de l'entreprise, plus il est essentiel de connaître l'anglais et ce, même dans les régions très francophones du Québec.* »

Bien entendu, l'exigence de la connaissance de l'anglais n'est pas le seul facteur anglicisant ou réanglicisant d'une entreprise. Mais, si on le combine à d'autres facteurs comme la langue de la formation, les nouvelles technologies de l'information, le retard de notre société à franciser les travailleurs et travailleuses allophones et surtout le laisser-faire, notre pire ennemi, la situation risque de se dégrader facilement.

Ce qui nous amène, dans la suite de ce mémoire, à considérer les changements qu'il faudrait apporter à la *Charte* pour permettre une meilleure francisation des milieux de travail mais aussi le maintien de cette francisation lorsqu'elle est acquise.

3. Les mécanismes de francisation

Comme on a pu le constater dans la première partie du mémoire, c'est dans les entreprises de 100 employés et plus qu'on retrouve le mécanisme le plus complet de la francisation, y compris la création d'un comité de francisation avec représentation des travailleurs et des travailleuses. Nous croyons qu'il faut réévaluer plusieurs aspects du fonctionnement des comités de francisation et c'est ce que nous ferons dans la partie 6 de ce mémoire.

La FTQ croit aussi qu'il est maintenant important de réévaluer la situation des entreprises de moins de 100 employés. Mais en premier lieu, nous souhaitons mettre l'accent sur le cœur des programmes de francisation, les obligations prévues à l'article 141 de la *Charte*.

À ce sujet, la Charte précise que les articles 140 et 145 prévoient la délivrance d'un certificat de francisation dans deux cas bien distincts : ou bien l'emploi du français était déjà généralisé dans l'entreprise au moment de l'analyse linguistique, ou bien l'entreprise s'est engagée dans l'application d'un programme en vue d'atteindre cet objectif. « L'entreprise qui applique un programme reçoit une attestation d'application de programme, et le certificat de francisation ne lui sera remis qu'au terme du programme. On revient au sens étymologique : une entreprise doit être « francisée » pour obtenir un certificat de « francisation ». À cet égard la loi prévoit à l'article 141 une définition tout à fait limpide lorsqu'elle énonce que le programme de francisation a pour but « la généralisation de l'utilisation du français à tous les niveaux de l'entreprise ».²

Le contenu des programmes de francisation

« 141. Les programmes de francisation ont pour but la généralisation de l'utilisation du français à tous les niveaux de l'entreprise, par :

1. la connaissance de la langue officielle chez les dirigeants, les membres des ordres professionnels et les autres membres du personnel;
2. l'augmentation, s'il y a lieu, à tous les niveaux de l'entreprise, y compris au sein du conseil d'administration, du nombre de personnes ayant une bonne connaissance de la langue française de manière à en assurer l'utilisation généralisée;
3. l'utilisation du français comme langue du travail et des communications internes;
4. l'utilisation du français dans les documents de travail de l'entreprise, notamment dans les manuels et les catalogues;
5. l'utilisation du français dans les communications avec l'Administration, la clientèle, les fournisseurs, le public et les actionnaires sauf, dans ce dernier cas, s'il s'agit d'une société fermée au sens de la Loi sur les valeurs mobilières (chapitre V-1.1);
6. l'utilisation d'une terminologie française;
7. l'utilisation du français dans l'affichage public et la publicité commerciale;
8. une politique d'embauche, de promotion et de mutation appropriée;
9. l'utilisation du français dans les technologies de l'information. »

² La Loi 86-2 : Le certificat de francisation M^e Jean Dansereau, juin 2000.

La FTQ pense 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 l'accent sur certains volets de la francisation au détriment de d'autres. Nous croyons qu'il faut donner un coup de barre important et mettre 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. Par exemple, dans le cas d'intégration linguistique des travailleurs immigrants, une recherche montre « qu'il apparaît suffisant aux cadres d'entreprises qui embauchent de tels travailleurs de pouvoir communiquer avec eux, peu importe que ce soit en français ou en anglais. De ce fait, il apparaît que ces entreprises n'incitent aucunement ces travailleurs à apprendre le français et à l'utiliser, sauf si ces derniers souhaitent avoir une promotion. »³

S'ajoute à cela le fait que dans plusieurs moyennes entreprises de la région de Montréal, une concentration importante des travailleurs et travailleuses est allophone. 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 des personnels.

Même si la présence syndicale est moins répandue dans les plus petites entreprises, la FTQ y représente quand même un bon nombre de travailleurs et travailleuses. Les principaux secteurs où il n'y a pas de langue du travail commune et où on retrouve bon nombre de personnes allophones sont, entre autres, la plasturgie, le vêtement, l'hôtellerie, le cartonnage et les services d'entretien ménager.

Il y a quelques semaines, l'Office de la langue française, en collaboration avec le Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI), rendait publique le second volet d'une recherche menée auprès de 2311 entreprises des secteurs manufacturiers et services employant de 10 à 49 personnes de la Région métropolitaine de recensement de Montréal.

³ COMITÉ INTERMINISTÉRIEL SUR LA SITUATION DE LA LANGUE FRANÇAISE, « Le français langue commune – Enjeu de la société québécoise », Montréal, mars 19096, p. 91.

Tableau 26		
Pourcentage d'entreprises où une partie du personnel ne connaît pas le français		
Secteur	%	Nombre total d'entreprises
Manufacturier	41,9	653
Bâtiments et terrains	17,3	188
Services aux entreprises	34,1	232
Commerce de détail	36,9	321
Commerce de gros	22,6	357
Services de santé et sociaux	22,2	36
Hébergement et restauration	37,1	321
Autres services	30,4	159
Transport et entreposage	25,0	44

Le premier volet de la recherche a été réalisé dans les petites entreprises manufacturières (de 10 à 49 personnes) de la région métropolitaine de Montréal.

Dans son dernier rapport annuel, l'Office rapporte le constat qui suit :

« L'étude a permis de constater qu'un nombre significatif de ces entreprises (24,5 %) comptent actuellement un ou plusieurs gestionnaires qui ne connaissent pas le français. Il s'agit là d'une situation préoccupante, car, dans de tels environnements, il est difficile d'imaginer que l'on puisse travailler en français, les instructions de travail étant forcément données en anglais ou dans une autre langue. L'ampleur des problèmes observés dépasse ce que l'on pouvait prévoir, et on peut présumer que la situation n'est guère différente dans les autres secteurs d'activité économique qui feront l'objet d'une analyse au cours du prochain exercice. »⁴

Devant tous ces constats, nous croyons urgent que l'Office effectue un reciblage des programmes de francisation en mettant l'accent sur la francisation des personnels.

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.

⁴ OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE, « Rapport annuel 1999-2000 », p. 15.

Revoir les mécanismes selon la taille

Si la petite entreprise crée des inquiétudes quant à la place du français, on entend peu parler des entreprises employant de 50 à 99 personnes. Sans doute en raison du fait qu'elles sont soumises aux mêmes obligations de francisation que les grandes entreprises (100 personnes ou plus), on a tendance à les confondre avec cette dernière catégorie. L'absence de comité de francisation nous semble cependant un facteur déterminant puisque cela exclut les travailleurs et les travailleuses du processus de francisation.

Même si les études démontrent que le pourcentage de certification progresse plus rapidement dans les entreprises de 50 à 99 personnes que dans celles de cent personnes ou plus, cela ne suffit pas à nous rassurer pour l'avenir. Sans mettre en doute la valeur de tous les certificats de francisation, nous savons qu'ils n'indiquent pas toujours qu'il y a généralisation dans l'utilisation du français dans les entreprises. Dans certains cas, l'Office a éprouvé de réelles difficultés à les négocier. Ils sont donc le reflet de cette négociation et ne rencontrent pas toujours tous les objectifs de l'article 141 de la loi.

Dans un contexte où l'on souhaite insuffler une nouvelle dynamique à la francisation des entreprises en impliquant davantage les principaux intervenants (Office, employeurs et syndicats), nous croyons qu'il est plus important de se demander quelles sont les meilleures conditions à mettre en place pour poursuivre le mieux possible la francisation plutôt que de se féliciter d'un niveau de certification relativement plus élevé que dans la grande entreprise. Et nous croyons que la mise sur pied de comités de francisation dans les entreprises employant de 50 à 99 personnes est un bon moyen d'atteindre des objectifs de pleine francisation et de pérennité de celle-ci.

Le cas des entreprises comptant moins de 50 employés est différent. Ainsi, ces entreprises sont très nombreuses, soit près de 200 000, dont environ 175 000 emploient moins de 10 personnes. Le nombre d'entreprises employant de 10 à 49 personnes oscille entre 18 000 et 20 000.⁵

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), ces petites entreprises ne sont pas soumises à un processus de francisation sauf exception (article 151). L'Office n'a utilisé cette prérogative que très rarement au cours des vingt-trois dernières années.

Pourtant, il y avait des indications à l'effet que la francisation n'y était pas nécessairement généralisée. Ainsi, certaines entreprises sous gestion (50 employés et plus) alléguaient alors que leurs difficultés de francisation provenaient souvent de clients ou de sous-traitants de petite taille utilisant exclusivement l'anglais dans leurs communications orales et écrites ou leur documentation. Elles prétendaient ainsi ne pas pouvoir corriger les lacunes constatées chez elles.

⁵ BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC.

Deux programmes ont été mis en place pour aider les petites entreprises à généraliser l'usage du français dans leurs activités. En 1989, l'Office lançait un programme de sensibilisation auprès des entreprises employant 10 à 49 personnes. Le programme Promotion-conseil visait à informer et à aider les petites entreprises à promouvoir le français, le tout sur une base volontaire.

L'Office a décidé de visiter les entreprises de ses secteurs prioritaires.

« Ces visites apportent fréquemment des améliorations dans l'utilisation d'une raison sociale en français, la francisation de l'affichage, l'acquisition de systèmes informatiques en français, la diffusion de la terminologie française adaptée aux besoins de l'entreprise dans les publications internes et la solution de problèmes de traduction par la mise en contact, par l'intermédiaire de l'Office, avec d'autres entreprises qui ont déjà traduit certains documents utiles à plusieurs entreprises du même secteur. »⁶

Sept ans plus tard, la ministre responsable de l'application de la *Charte* mettait sur pied un groupe de travail tripartite (entreprises, syndicats et gouvernement) dont le mandat consistait à réfléchir à la francisation des entreprises employant de 10 à 49 personnes. Faisant suite aux recommandations de ce comité, l'Office poursuit depuis trois ans une intervention auprès d'entreprises de 26 à 49 employés dans le cadre d'un projet pilote d'une durée de trois ans qui vise à faire appliquer dans ces entreprises quelques éléments prévus à l'article 141 de la *Charte*.

« Ce projet ciblait, au départ, 298 entreprises de la région de Montréal dans des secteurs d'intervention prioritaire : l'automobile, l'aéronautique, l'électronique et les technologies de l'information. L'Office a pris contact avec 252 entreprises et organisé des visites structurées qui ont entraîné 526 rencontres sur les lieux de travail.

Les entreprises devaient à cette occasion faire l'analyse de leur situation linguistique, avec l'aide des conseillers et conseillères de l'Office. Des 190 analyses linguistiques qui ont finalement été soumises et validées, cinq seulement ont reçu une mention de félicitation de la part de l'Office. Des correctifs ont été demandés aux 185 autres entreprises. Le projet est en cours d'évaluation. »⁷

Voilà à quoi se résume la francisation des petites entreprises au Québec : un article de loi (article 151) qui ne donne pas de vrais pouvoirs à l'Office et des programmes qui vont et viennent au gré des ressources et des décisions politiques.

⁶ OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE, « Rapport annuel 1991-1992 ».

⁷ OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE, « Rapport annuel 1999-2000 », p. 22-23.

En rappelant à l'attention des membres de la Commission les interventions de l'Office pour cette catégorie d'entreprises, notre intention n'est pas de critiquer les interventions de ce dernier, mais bien de démontrer que l'on connaît bien peu la situation du français dans les petites entreprises et que rien de vraiment sérieux n'a encore été pensé par le législateur.

On peut facilement convenir qu'il serait extrêmement onéreux de soumettre les 200 000 petites entreprises du Québec aux obligations qui sont posées aux entreprises de plus grande taille. D'autant plus qu'elles ne fonctionnent pas toutes en anglais ou dans d'autres langues. Mais il faut plus que des projets pilotes de l'Office et la bonne volonté des directions d'entreprises. Si les grandes entreprises n'ont pas réussi en vingt-trois ans à entraîner dans leur sillage les petites entreprises en étant des modèles de francisation, qu'il nous soit permis d'exprimer notre inquiétude pour les vingt-trois prochaines années. Il faut plutôt concevoir une politique de francisation adaptée à ces petites entreprises. Ainsi l'intervention pourrait être limitée et moins élaborée que le processus régulier (inscription, analyse, programme). Il faut aussi reconnaître (comme ce fut le cas des projets pilotes) qu'il y a peut-être une distinction à faire entre les entreprises employant de 25 à 49 personnes et celles employant moins de 25 personnes. Ce qui fait l'objet des recommandations qui suivent.

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*.

4. Des exclus à inclure?

Il a été précisé en première partie de ce mémoire qu'un certain nombre de milieux de travail sont exclus des mécanismes de la francisation. Au fil des ans, des entorses au droit de travailler en français ont été faites dans ces milieux de travail. La FTQ croit donc qu'il est important de viser leur inclusion.

Les exclus des ententes particulières

Dès l'adoption de la *Charte*, un article (article 144) ouvrait grande la porte à l'assouplissement des exigences de francisation dans le cas des sièges sociaux. Moins d'un an après la promulgation de la loi, un règlement était adopté qui clarifiait la portée de l'article en définissant le statut de siège social, définition qui incluait les activités de recherche et de développement. Les entreprises se voyant reconnaître ce statut pouvaient conclure avec l'Office des ententes particulières permettant l'utilisation d'une autre langue que le français comme langue de fonctionnement. Le règlement fut passablement utilisé puisque plus de deux cents entreprises s'en prévalurent et qu'en février 2001, 232 entreprises, dont plusieurs grands employeurs, bénéficient encore de telles ententes particulières.

Ce règlement répondait à des critiques émanant des milieux patronaux qui faisaient ressortir le soi-disant irréalisme de la loi 101, particulièrement pour les grandes entreprises exportatrices. Loin de critiquer le règlement, la FTQ, en 1978, reconnaissait qu'il répondait à des problèmes spécifiques et qu'il pouvait contribuer à dédramatiser l'entreprise de francisation. Cependant, la FTQ mettait en garde le législateur contre l'institutionnalisation de privilèges en matière de francisation craignant que ces privilèges accordés à bon droit sans doute, en 1978, se transforment en droits acquis immuables et viennent légitimer des insuffisances graves et des injustices à l'endroit des travailleurs et travailleuses majoritairement francophones. La francisation maximale de toutes les entreprises du Québec devait demeurer un objectif et les ententes particulières ne devaient pas avoir d'impact négatif sur la langue du travail.

Très tôt après la mise en application des programmes de francisation, là où l'entreprise détenait une entente particulière, les travailleurs et travailleuses syndiqués ont commencé à témoigner des effets pervers de telles ententes. Ils n'ont pas été les seuls à en témoigner.

« On constate que ces ententes ont souvent un effet négatif sur le déroulement du processus de francisation (seulement la moitié des entreprises ayant de telles ententes ont un certificat, alors que 79 % des autres le possèdent) ainsi que sur le travail en français (par exemple, lorsque les ingénieurs d'un centre de recherche ou d'un siège social autorisés à travailler en anglais doivent communiquer avec les travailleurs du reste de l'entreprise où la langue de travail doit être le français). Notons qu'entre autres, plusieurs grandes entreprises du secteur de

l'aéronautique et de l'aérospatiale, qui jouissent de telles ententes particulières, font massivement appel à des « spécialistes non francophones provenant de l'étranger » et se distinguent par la présence à des postes stratégiques de direction de personnes n'ayant pas la connaissance du français. »⁸

Les ententes particulières constituent en fait un programme de francisation séparé, applicable au siège social et s'il y a lieu, au centre de recherche de l'entreprise. Semblables aux programmes de francisation, les ententes particulières sont cependant de caractère moins contraignant que les programmes réguliers de francisation. Pour bénéficier d'une entente particulière, les entreprises doivent démontrer que leur volume d'exportations hors Québec dépasse 50 % et qu'il leur est impossible de se conformer aux termes de l'article 141 pour l'une des raisons suivantes : fréquence des relations avec l'étranger; complexité des techniques utilisées; besoins de personnel spécialisé; incidence que l'application du programme de francisation à l'intérieur du siège social ou du centre de recherche peut avoir sur sa position concurrentielle.

Ces critères retenus dès le départ par le gouvernement pour accorder des ententes particulières sont-ils encore aussi justifiables vingt-trois ans après l'adoption de la *Charte*? La FTQ ne le croit pas!

Quand il est question de besoins en personnel spécialisé et de complexité des techniques utilisées, on constate, aujourd'hui, que la plupart des entreprises de haute technologie forment leur personnel, elles-mêmes, sur place, répondant ainsi à leurs propres besoins. Par exemple encore, dans le secteur de l'aéronautique et de l'aérospatiale, les parties patronale et syndicale ont travaillé au sein du Centre d'adaptation de la main-d'œuvre aérospatiale au Québec (CAMAQ) afin de résorber la pénurie de main-d'œuvre spécialisée en mettant sur pied des programmes au secondaire professionnel, au cégep et dans les universités. Ces jeunes Québécois et Québécoises qui étudient en français pourraient aussi travailler en français sans besoin d'ententes particulières pour les entreprises du secteur.

La fréquence des relations avec l'étranger peut justifier, jusqu'à un certain point, la volonté d'utiliser une langue autre que le français dans le milieu de travail. Mais combien d'employés dans une entreprise ont à communiquer quotidiennement avec l'étranger que ce soit en anglais, en chinois ou en espagnol...? N'est-ce pas là une fonction dévolue à un tout petit nombre d'employés? Et de plus, rien n'empêche l'entreprise d'exiger la connaissance d'une autre langue pour certains postes s'il peut en démontrer la nécessité. Nul besoin d'ententes particulières pour ce faire.

Quant à la prétendue incidence que l'application du programme de francisation peut avoir sur la position concurrentielle d'une entreprise, il s'agit d'un argument qui ne peut plus tenir après 23 ans d'application de la *Charte*. La perception qu'ont les entreprises se doit d'évoluer car les entreprises québécoises ne sont pas devenues moins compétitives, au contraire. Et ce, malgré la loi 101!

⁸ COMITÉ INTERMINISTÉRIEL SUR LA SITUATION DE LA LANGUE FRANÇAISE, 1996, p. 82.

Négociées pour la plupart en vase clos, au début des années 1980, soustraites au contrôle des comités de francisation, les ententes particulières n'ont que très rarement fait l'objet de remise en question. En 1996, dans notre mémoire présenté dans le cadre du projet de loi 40, nous mentionnions que « *depuis quelques années, l'Office privilégie une dynamique de francisation plus globale et moins bureaucratique, qui tient compte à la fois de la situation et de tous les facteurs qui interagissent dans les entreprises. Une telle approche a permis de négocier un programme de francisation sans que ce dernier ne soit accompagné d'une entente particulière.* »⁹ Nous savons aussi que l'entreprise Bombardier aéronautique, de sa propre initiative, s'est adressée à l'Office pour réduire la portée de l'entente particulière qui s'appliquait à son siège social de Montréal et que cela a été fait. Si des entreprises du secteur de l'aéronautique et de l'aérospatiale sont capables de s'accommoder du processus régulier de francisation, toutes le peuvent.

Cette forme de ghettoïsation de la francisation n'a plus sa raison d'être, d'autant plus que les ententes particulières freinent la francisation des autres secteurs de l'entreprise et, trop souvent malheureusement, limitent le droit des autres travailleurs et travailleuses de travailler en français.

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.

Les exclus de l'administration publique

Particulièrement dans les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux, nos membres se plaignent d'une pression qu'ils considèrent indue pour l'utilisation d'autres langues que le français et du peu de moyens mis à leur disposition pour défendre leur droit fondamental de travailler en français. Le cas de l'Université de Montréal est ici utilisé pour illustrer la situation de cette catégorie d'exclus.

On peut comprendre qu'au moment de l'adoption de la *Charte*, dans la société québécoise, les grandes universités francophones étaient perçues comme les gardiennes de la culture et de la langue française. Pour cette raison, le législateur n'a pas alors cru bon de les inclure dans le processus de francisation, ne les obligeant qu'à respecter les articles exécutoires de la loi. Si, pendant longtemps elles ont su tenir avec compétence cette grande mission, il y a lieu, aujourd'hui, de s'interroger, si en raison de l'anglais qui s'impose comme langue des sciences, elles ne seraient pas, à l'instar des entreprises, victimes d'anglicisation.

⁹ Un programme de francisation, sans entente particulière, a été négocié chez Spar aérospatiale (aujourd'hui, EMS aérospatiale).

La FTQ et le Syndicat des employés et employées de l'Université de Montréal, section locale 1244, affiliée au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) ont été les premiers, en 1990, à dénoncer une forme d'anglicisation insidieuse qui se manifestait au sein de l'Université par une augmentation persistante de l'exigence de la connaissance de l'anglais pour les postes du personnel de soutien de bureau surtout.

Cette situation nous a conduit, à la fois, à rechercher les causes pour comprendre le contexte, à contester ces exigences et à sensibiliser les différents représentants de la communauté universitaire (groupes étudiants et corps professoral), pour apprendre qu'ils faisaient le même constat que nous, soit que l'Université se laissait aller à une anglicisation sur tous les plans et à tous les niveaux : l'anglais est utilisé comme langue d'enseignement, langue des conférences, langue des réunions scientifiques, langue des publications des professeurs et des chercheurs et de leurs demandes de subventions, langue des logiciels de travail, langue du matériel didactique pour les étudiants, langue des affiches, des consignes de sécurité et des modes d'emploi des appareils dans plus de la moitié des laboratoires, langue des communications internes ou externes de l'Université. Ainsi, le message d'accueil téléphonique (514-343-6111) est bilingue; les messages d'identification des télécopieurs sont en partie ou en totalité en anglais; les logiciels ou autres éléments de bureautique sont en anglais seulement; l'information sur télécopieur est en anglais seulement; les annonces d'assemblées de chercheurs post doctoraux sont bilingues. Ce ne sont que quelques exemples d'anglicisation qui ne font que se multiplier.

Le personnel de soutien, qui assure les services aux étudiants, aux professeurs et aux chercheurs, est directement concerné par le processus d'anglicisation. En regard de la nouvelle mission de l'institution (augmenter son financement et devenir une université de calibre international), ce personnel a observé une augmentation substantielle de la connaissance de l'anglais dans les affichages de postes. Au printemps 2000, afin d'assurer des services aux étudiants hispanophones, la connaissance d'une troisième langue (l'espagnol) a été exigée, en plus de la bonne connaissance du français et de l'anglais, pour un poste du groupe bureau.

C'est dans ce contexte que le français, langue du travail et de l'enseignement, se fragilise peu à peu à l'intérieur de cette institution d'enseignement supérieur, qui n'a aucune contrainte légale, en vertu de la *Charte*, de promouvoir le français, mais qui est principalement subventionnée par l'État québécois. Elle affiche pourtant une forme de laxisme qui ne peut perdurer quant à la responsabilité qu'elle a de protéger et de promouvoir le français.

La FTQ croit qu'il n'y a pas lieu d'exclure les milieux de travail des secteurs de l'éducation (cégeps et universités) ou de la santé et des services sociaux des processus de francisation prévus pour l'administration publique. Le gouvernement a en effet émis une directive demandant à tous les organismes de l'administration publique d'effectuer une analyse linguistique et d'adopter une politique linguistique. Nous croyons qu'il est temps d'inclure cette directive dans la *Charte*.

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.

Les entreprises privées de compétence fédérale

Nous ne sommes pas ici pour discuter des hauts et des bas de la politique linguistique du gouvernement fédéral ou des problèmes constitutionnels. Nous voulons cependant signaler au Gouvernement du Québec que plus de 100 000 travailleurs et travailleuses québécois ne profitent pas des droits prévus à la *Charte de la langue française* pour ce qui concerne leur activité professionnelle. Plus encore, ils ne peuvent pas toujours profiter des principes mis de l'avant officiellement dans la politique linguistique fédérale.

Ainsi, il existe un vide juridique complet pour les entreprises du secteur privé de compétence fédérale, vide qui n'a cependant jamais subi le test des tribunaux. Ces entreprises de compétence fédérale ont obtenu ou tentent encore d'obtenir leur certificat de francisation, sur une base volontaire et bardé d'ententes particulières. C'est le cas, par exemple, de Bell Canada, Téléglobe Canada, Courrier Purolator et de certaines banques. Avec le temps, nous avons pu apprécier le caractère mitigé de leur participation au processus de francisation. Par exemple, les comités de francisation y ont eu la vie courte. De plus, des syndicats qui ont tenté de défendre leur droit de travailler en français en invoquant le chapitre VI de la *Charte*, lequel fait partie intégrante des conventions collectives, se sont fait répondre de ne pas oublier le statut fédéral de l'entreprise. Dans ces cas, il nous semble que les pouvoirs de l'Office sont assez faibles.

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).

5. La connaissance d'une autre langue que le français

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 élément). Tel que nous l'avons déjà souligné, nous ne croyons pas que les employeurs respectent toujours cette obligation qui leur est faite, particulièrement auprès des allophones et immigrants. Par ailleurs, la *Charte* n'a pas exclu l'usage d'autres langues dans les milieux de travail mais a encadré ce droit des employeurs d'exiger la connaissance d'une autre langue. Là aussi, les problèmes sont nombreux et nous avons des solutions à proposer.

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. 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. »¹⁰

Et pourtant ce n'est pas faute de pouvoir identifier des problèmes dans plusieurs secteurs. Une petite enquête menée au cours du mois de novembre 2000, auprès des conseillers et conseillères de la FTQ, en poste dans toutes les régions du Québec, révèle des problèmes quant à l'usage du français en milieux de travail considérés de tout temps comme étant propres à la région métropolitaine de Montréal. C'est ainsi que l'anglais devient de plus en plus un atout à l'embauche même dans des régions aussi francophones que le Saguenay-Lac-Saint-Jean ou le Bas-Saint-Laurent. Le Rapport du comité interministériel sur la situation de la langue française résume bien en quoi l'article 46 n'a pu permettre l'exercice du droit de travailler en français qu'il était censé protéger.

« L'application de cet article pose plusieurs problèmes. En effet, pour les employés qui portent plainte en vertu de l'article 46 (exigences linguistiques à l'embauche), le problème réside dans le fait que la décision de l'Office ne répare pas le préjudice subi. Un employé qui porte plainte auprès d'un commissaire du travail en vertu de l'article 45 (en cas de

¹⁰ COMITÉ INTERMINISTÉRIEL SUR LA SITUATION DE LA LANGUE FRANÇAISE, « Le français langue commune – Enjeu de la société québécoise », Montréal, mars 1996, p. 76

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.

« Bref, de façon générale, la question des exigences linguistiques relatives à l'embauche continue de se poser et pourtant, le recours à l'article 46 est quasi inexistant dans les milieux des entreprises. Les problèmes d'ordre juridique et administratif soulevés par l'article 46 justifieraient sans doute qu'on envisage une révision en profondeur de cet article qui n'a que très peu d'effet sur la protection des travailleurs. »¹¹

Face à un tel constat, il est surprenant de constater que l'Office n'a pas réclamé plus de pouvoirs pour corriger cette faiblesse. Enfin, il faut ajouter qu'un jugement de la Cour supérieure, rendu en novembre 1999, a stipulé que les membres de l'Office ne pouvaient rendre de jugements car ils sont nommés directement par le gouvernement et que leur statut ainsi que le processus de leur nomination ne donnent pas suffisamment de garanties d'impartialité. L'un des mandats fondamentaux de l'Office venait de se voir asséner le coup de grâce.

Adoptée et promulguée en plein cœur des *États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec* en décembre 2000, la loi 171, *Loi modifiant la Charte de la langue française*, est censée venir 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

¹¹ RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL TRIPARTITE SUR LA FRANCISATION DES ENTREPRISES, décembre 1996, p. 26.

recours et cette médiation ne peut dépasser les 30 jours.

Cette médiation facultative, si elle est peu utilisée, deviendra vite un leurre, dont tous les intervenants verront, à plus ou moins long terme, l'inutilité. Déposséder l'Office de son rôle d'intervention fera aussi en sorte de fortement judiciariser tout le processus, ce qui nous semble un affaiblissement majeur de l'application de la *Charte*. En effet, les individus et les syndicats pouvaient profiter d'un recours souple et peu judiciarisé. L'Office y gagnait aussi puisque cela lui permettait de garder une vue d'ensemble de la protection du droit de travailler en français, ce qui est l'une de ses missions fondamentales.

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 judiciarisée.

De plus, on est en droit de s'inquiéter de la potentielle surcharge de travail des commissaires du travail et des délais que cela pourrait induire pour des décisions concernant la connaissance d'une autre langue mais aussi pour l'ensemble de leurs autres décisions. Par exemple, il y a déjà un bon moment que le mouvement syndical dénonce les délais en matière d'accréditation. Il ne faudrait pas en ajouter!

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.

Nous reconnaissons qu'il y a des problèmes d'ordre juridique dans le statut de tribunal que possède l'Office. Mais nous pensons que l'Office devrait toujours avoir le mandat de veiller au respect du droit de travailler en français. C'est pourquoi nous proposons une façon de faire qui, potentiellement, jumellerait les avantages des uns et des autres. La médiation de l'Office deviendrait obligatoire et celui-ci devrait faire une recommandation aux parties, recommandation pouvant inclure tout type de redressement incluant des dommages et intérêts. La durée de la médiation devrait cependant être allongée à au moins trois mois pour donner le temps à toutes les parties impliquées de véritablement faire valoir leur point de vue. De plus, si le problème ne se

règle pas à l'étape de la médiation, on pourrait donner le pouvoir à l'Office d'être l'une des parties intéressées à la poursuite de la plainte devant l'arbitre ou le commissaire du travail.

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.

6. La place du mouvement syndical

La FTQ et ses syndicats se considèrent comme des partenaires privilégiés dans l'effort de francisation des entreprises. Pour pouvoir jouer correctement notre rôle, il faut cependant revoir le fonctionnement des comités de francisation et le soutien qui peut être donné aux organisations syndicales.

Le fonctionnement des comités de francisation

En 1977, nous avons applaudi à la loi 101 qui invitait les travailleurs et travailleuses à s'associer à la francisation. La place que nous avons cru trouver dans le processus de francisation des entreprises ne s'est pas révélée être aussi importante que nous l'espérions. Dans le secteur privé, les travailleurs et travailleuses syndiqués ne sont impliqués officiellement dans le processus de francisation que dans les entreprises employant plus de cent personnes. Ils sont absents dans le secteur public et parapublic; c'est l'employeur qui francise. Dans ces derniers cas, les syndicats ne sont pas les moteurs de l'action mais plutôt des moteurs à réaction, surtout quand il s'agit de réagir à la montée des exigences linguistiques.

Dès le début des années 1980, nous avons constaté que les membres des comités de francisation n'arrivaient pas à déployer leur action et que les comités fonctionnaient au ralenti. À maintes occasions, nous avons mis en relief qu'à cet égard, la Charte n'était pas sans faille dans son application. Et ce n'est pas sans raison que très tôt nous avons réclamé un meilleur encadrement des comités de francisation et que le gouvernement péquiste a, en 1983, amendé la loi, en établissant l'obligation de tenir trois réunions par année.

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 nomination des membres syndicaux aux comités de francisation ne respecte pas toujours la loi. Par exemple, dans certaines entreprises, le comité n'a jamais compté de membres représentant les travailleurs et travailleuses syndiqués. Pourtant, il n'est pas rare de découvrir que l'entreprise a fait parvenir une liste à l'Office sur laquelle apparaissent des noms de travailleurs et travailleuses syndiqués.
- Dans les entreprises possédant plusieurs établissements, des employeurs ont créé un comité « provincial » et choisi les représentants de travailleurs et travailleuses dans leurs établissements non syndiqués.

- Des rencontres de courte durée, organisées à la sauvette, sans ordre du jour et sans compte rendu de la rencontre précédente sont trop souvent la norme. Dans ces cas de manque de rigueur, les représentants syndicaux ne peuvent jouer qu'un rôle d'observateur.
- Des entreprises ignorent les demandes répétées des travailleurs syndiqués lorsque ceux-ci cherchent à obtenir une rencontre du comité. Dans certains cas, les directions d'entreprises ont ignoré les demandes pendant près de deux ans.
- Lorsqu'une entreprise est vendue ou fusionnée, trop souvent on recommence le processus de francisation à zéro.

Il ne s'agit ici que de quelques exemples des dysfonctionnements des comités de francisation. Nous croyons qu'il est possible d'y remédier en amendant la Charte de façon à donner aux représentants des travailleurs et travailleuses une plus grande prise dans le processus.

La FTQ demande que le comité de francisation soit tenu de se réunir une fois par 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.

L'encadrement des membres des comités de francisation

Certains ont prétendu que les travailleurs et les syndicats ont eu peu à voir avec la francisation. Le Rapport du comité interministériel sur la situation de la langue française affirme ainsi que « les travailleurs de grandes entreprises ont été absents du processus de francisation et que les comités de francisation n'ont pas joué un grand rôle.¹² Une enquête menée en 1988 a démontré que plus de la moitié de ces comités étaient inactifs et qu'un faible 6 % se réunissaient l'équivalent de plus d'une journée et demie par année. » Dans cette étude, on affirme aussi que c'est l'attitude de la direction qui constitue le facteur le plus déterminant de la francisation.

La FTQ n'est pas d'accord avec un tel constat. Nous soutenons au contraire que les comités de francisation, lorsqu'on leur en donnait les moyens, ont joué un rôle déterminant dans l'évolution de la francisation des entreprises. Qu'il nous soit permis de citer en exemple l'engagement et la détermination des membres des comités de francisation du secteur de l'aéronautique et de l'aérospatiale. Si aujourd'hui Bombardier assemble au Québec son jet régional en français, avec des documents de travail conçus en français, nous le devons à la ténacité des employés syndiqués. Si les neuf autres entreprises du secteur, où sont présents des syndicats de la FTQ, sentent l'obligation de respecter leur engagement à l'égard de la francisation, nous le devons encore à l'action des syndiqués et des syndiquées.

Cette action a été d'autant plus déterminante que les comités de francisation ont bénéficié d'un soutien concret et efficace. La FTQ a investi des énergies considérables dans la coordination d'un regroupement sectoriel. Les syndicats de ces entreprises ont aussi soutenu le travail des membres syndicaux des comités de francisation en assumant lorsque cela était possible des libérations syndicales. Qui plus est, l'Office et la ministre responsable ont accepté d'investir en énergies mais aussi en espèces sonnantes. Des subventions spéciales ont été accordées pour soutenir le travail de coordination et pour favoriser la tenue de missions en France et en Belgique.

Les résultats parlent d'eux-mêmes. Sans soutien, la francisation piétine. Avec un soutien, même la farouche industrie de l'aéronautique et de l'aérospatiale prend résolument le chemin de la francisation. Si on veut étendre la francisation, il faut donc réfléchir à élargir le soutien actuellement donné aux syndicats.

Si le militantisme syndical s'est moins exercé en matière de francisation que dans d'autres dossiers, c'est que la participation ne s'improvise pas. Elle demande préparation, suivi et encadrement. Nous nous permettons ici de faire le parallèle avec le dossier de la santé et de la sécurité du travail. Le gouvernement du Québec a adopté la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* presque en même temps que la loi 101. Mais le traitement fait à la participation concrète des travailleurs et travailleuses et de leurs syndicats y est fort différent. Dans cette loi, on retrouve des dispositions qui facilitent l'implication syndicale. Par exemple, le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à des programmes de formation. Et chaque année, les employeurs et les centrales syndicales

¹² RAPPORT DU COMITÉ INTERMINISTÉRIEL SUR LA SITUATION DE LA LANGUE FRANÇAISE, 1996, p. 84.

reçoivent de sommes substantielles afin d'assurer la formation et l'encadrement. À la FTQ, il s'agit de plus de 2 000 000 \$.

Et ce, parce que le législateur a reconnu que les organisations syndicales sont les mieux placées et les plus compétentes pour ce qui concerne la formation et l'information des travailleurs et des travailleuses en matière de santé et de sécurité du travail. C'est ainsi que les centrales syndicales reçoivent annuellement des montants destinés à la formation, au prorata de leur membership; les centrales redistribuent ces montants à l'intérieur de leurs structures. Une partie de ces sommes couvrent les salaires perdus par les participants et participantes aux activités de formation. En considérant l'effet multiplicateur de nos activités de formation, on peut estimer à plusieurs milliers le nombre de militants et militantes rejoints à ce jour.

Qu'est-ce que le gouvernement alloue aux centrales syndicales et aux employeurs pour assurer la formation et l'encadrement des membres des comités de francisation et des travailleurs et travailleuses en général? Au total, c'est 225 000 \$ qui est accordé annuellement aux trois centrales syndicales que sont la FTQ, la CSN et la CSD. Une certaine formule de prorata existant, la part de la FTQ est de 135 000 \$. Il faut cependant souligner qu'en 1994, toutes les organisations ont fait face à une coupure de 10 % qui n'a pas été rétablie depuis.

Nous croyons qu'il y a exemple à prendre de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, tant au niveau du fonctionnement des comités que du soutien financier. Nous nous sommes donné collectivement un instrument capital dans la francisation des entreprises mais n'avons pas su l'utiliser à bon escient. Il n'est cependant pas trop tard pour corriger le tir.

Nous croyons ici nécessaire de présenter notre modèle de formation syndicale, lui qui a fait ses preuves dans des domaines comme la santé et la sécurité du travail ou la condition féminine. Parce que nous croyons qu'il est parfaitement applicable au domaine de la francisation des milieux de travail.

Depuis 1976, la FTQ partage avec les syndicats et les conseils régionaux de la centrale la responsabilité de l'éducation syndicale. La responsabilité d'élaborer des programmes de formation est confiée à la FTQ, en collaboration avec les syndicats. Le Service de l'éducation de la FTQ élabore les contenus de formation destinés aux formateurs et formatrices des syndicats. Il élabore également la formation avancée pour les conseillères et conseillers syndicaux. Les syndicats quant à eux prennent en charge l'encadrement de ces derniers et la formation de leurs propres membres. Cette façon de faire a permis à la FTQ, au fil du temps, de développer des réseaux d'intervention très efficace à partir de ces agents multiplicateurs que sont devenues ces personnes appelées à former des consœurs et des confrères de travail dans leur milieu. Cette méthode qui est la clé de voûte de notre système de formation, est aujourd'hui reconnue et utilisée dans plusieurs milieux et pays, notamment dans les pays en voie de développement là où la FTQ a développé des liens avec des organisations syndicales.

Avec ce modèle de formation, depuis 1976, la FTQ a pu rejoindre, avec ses affiliés, plus de 300 000 militants et militantes dans différents domaines. C'est donc l'équivalent de plus de la moitié de notre membership actuel qui a été rejoint grâce au soutien et à l'apport précieux de quelque 3 000 formateurs et formatrices, formés par une équipe du Service de l'éducation de la FTQ.

Pour revitaliser le processus de francisation des entreprises, il ne faudra pas lésiner sur les outils. Quand on prête aux travailleurs et aux travailleuses syndiqués le titre poétique d'artisans de la francisation, il faut leur fournir des outils à la hauteur de l'œuvre à réaliser. Et nous croyons que ces outils s'appellent formation et encadrement et que le gouvernement du Québec doit investir des sommes conséquentes pour nous aider à participer à la francisation des entreprises. Nous n'avons pas ici l'intention d'identifier une cible monétaire précise. Qu'il suffise de préciser que les allocations actuelles sont insuffisantes pour être porteuses de changement dans les nombreux secteurs où nous représentons des membres.

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.

7. L'Office de la langue française

À l'Office de la langue française, le législateur a confié la fonction principale de la mise en application des dispositions de la Charte relatives à la francisation. Selon les termes de la Charte, *un Office est institué pour définir et conduire la politique québécoise en matière de recherche linguistique et de terminologie et pour veiller à ce que le français devienne le plus tôt possible, la langue des communications, du travail, du commerce et des affaires dans l'Administration et les entreprises.*

Aujourd'hui, nous constatons que l'Office n'est plus en mesure d'assumer ce lourd mandat en raison des maigres ressources humaines et financières dont il dispose. Au cours des vingt dernières années, les compressions budgétaires du gouvernement ont obligé l'Office à réduire de moitié son personnel. Un organisme ne se fait pas ainsi vider de sa substance sans que cela ait des effets sur l'efficacité de son mandat. Le traitement électrochoc qu'a subi l'Office de 1980 à ce jour tant à l'égard des effectifs que des crédits alloués pour sa mission, nous consterne.¹³ Un solide coup de barre s'impose pour redonner à l'organisme les moyens de sa mission et pour faire en sorte que les objectifs prévus à la Charte ne soient pas paralysés. Il y va de l'avenir d'une francisation efficace et déterminante dans les milieux de travail, entre autres.

La francisation des entreprises a certes fait des progrès depuis 1977, et nous pouvons tous en témoigner. Mais nous pouvons tous également pointer du doigt des problèmes qui demeurent. Comme l'a relevé le *Rapport du comité interministériel sur la situation de la langue française*, en 1996 : « *Il en ressort un constat généralisé : la certification a tendance à plafonner et cette situation s'explique par des causes politiques, économiques et administratives. Sur le plan politique, les décisions des tribunaux et les soubresauts qui ont marqué l'évolution linguistique du Québec depuis le rapatriement de la Constitution canadienne sans l'accord du Québec en 1982 ont été perçus par les entreprises et par les travailleurs et les travailleuses comme un affaiblissement de la volonté politique et ont entraîné, au sein des entreprises, une baisse considérable de la motivation et de la collaboration face aux objectifs de la francisation.*

Sur le plan économique, les récessions successives ont eu pour effet d'amener plusieurs entreprises à reléguer la question linguistique au second plan et de miner certaines actions de francisation déjà amorcées.

Sur le plan administratif, l'Office de la langue française s'est retrouvé dépendant de la réglementation afférente à cette question. Le processus de certification (inscription auprès de l'Office, analyse linguistique, mise en œuvre d'un programme et délivrance du certificat de francisation) a été perçu comme lourd pour les entreprises. »

¹³ Voir en annexe les crédits alloués à la Charte de la langue française ainsi que les effectifs budgétés à la Charte de la langue française.

Pour ces raisons politiques, économiques et administratives, la francisation des milieux de travail est plus souvent qu'à son tour placée sur la voie d'évitement. Nous croyons qu'il n'est pas trop tard pour faire le rattrapage qui s'impose et pour donner au projet la place centrale qu'il doit occuper au Québec. Pour y arriver, nous devons fournir à l'Office toutes les ressources dont il a besoin pour mener à bien cet important mandat.

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

Les effectifs de l'Office de la langue française de 1977 à 2000

ANNÉE	POSTES OCCUPÉS	POSTES OCCASIONNELS	POSTES VACANTS	POSTES À SUPPRIMER	TOTAL *
1977-1978	239	34			273
1978-1979	390	44			434
1979-1980	398		33	1	430
1980-1981	413		15	1	427
1981-1982	399		7		406
1982-1983	375		22		397
1983-1984	356		16		372
1984-1985	333		30		363
1985-1986	340		11		351
1986-1987	329		22		351
1987-1988	331		20		351
1988-1989	325		10		335
1989-1990	319		10		329
1990-1991	290		13		303
1991-1992	292		11		303
1992-1993	289		15		304
1993-1994	283		16		299
1994-1995	254		4		258
1995-1996	230				230
1996-1997	228				228
1997-1998**	198				198
1998-1999**	200				200
1999-2000**	200				200

* Postes autorisés

** Y compris 5 postes temps partiel

Conclusion

La FTQ espère que la Commission prendra acte du fait que la langue de travail est au cœur de la politique et de la législation linguistiques du Québec et qu'une partie substantielle de ses travaux portera sur ce 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 donc un interlocuteur majeur et nous espérons que la Commission saura faire des recommandations qui nous donneront les moyens de la participation. Nous croyons que nos propres suggestions sont de nature à favoriser l'exercice de ce droit fondamental qui est prévu dans la Charte : travailler en français.

Liste des recommandations

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 par 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.

Annexe

Crédits alloués à la Charte de la langue française

et

Effectifs budgétés à la Charte de la langue française

LL/cm/
sepb-57/

Le 2 mars 2001