

Le
français,
langue du travail



Mieux vaut prévenir

Le français est la langue de travail au Québec. Vous pouvez exiger qu'elle soit la langue utilisée dans votre environnement de travail, question de faciliter l'exécution de vos tâches, voire d'éviter parfois des situations dangereuses. Découvrez les moyens d'assurer le respect de vos droits linguistiques en visitant le site de l'Office québécois de la langue française.

www.oqlf.gouv.qc.ca

CAUTION!
**8-INCH DROP TO
STAIR LANDING***

Office québécois
de la langue
française

Québec

*Attention !
Contremarche
de 8 pouces

Publié par la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)**

Conception graphique
Lise Parent Graphiste Inc.

Impression
Imprimerie Dumaine

Dépôt légal
2^e trimestre 2004, avril 2004
Bibliothèques du Québec et du Canada

**Le genre masculin est utilisé sans discrimination,
dans le seul but d'alléger le texte.**

S'exprimer en français est non seulement un droit, c'est aussi le signe de la richesse culturelle d'un peuple qui a dû se battre sans relâche afin de s'assurer de cette liberté et de la reconnaissance de ce droit.¹

L'amélioration de la langue parlée ou écrite dans notre société représente un enjeu démocratique.

Les directives et les informations transmises dans l'entreprise facilitent la compréhension lorsqu'elles sont formulées dans un langage clair, précis et surtout accessible à tous.

Pour atteindre cet objectif, il est essentiel que la qualité de la langue soit pour chacun d'entre vous une priorité.

En plus d'être un outil de soutien à l'action de francisation dans l'entreprise, cette petite brochure s'adresse à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs du Québec car il appartient à chacun d'entre nous d'assurer la primauté du français dans l'entreprise.

Tous ensemble, travailleuses, travailleurs, syndicats et employeurs, nous devons agir pour que la langue française au travail ne devienne pas qu'un simple slogan.

Serge Tremblay

Responsable du dossier de la langue française
Centrale des syndicats démocratiques

¹ Référence : repères historiques, pages 25 à 28.

Un droit fondamental

Les travailleurs ont le **droit** d'exercer leurs activités en français.

(Article 4 de la Charte de la langue française)

Ce droit fait partie intégrante de **chaque** convention collective.

*Les articles 41 à 49 de la présente loi **sont réputés faire partie intégrante de toute convention collective**. Une stipulation de la convention collective contraire à une disposition de la présente loi est nulle de nullité absolue.*

(Article 50 de la Charte de la langue française)

Toute convention est appliquée et interprétée comme si elle contenait tous ces articles.

Que signifie ce droit ?

Ce droit signifie que le français est la **langue de travail** au Québec.

Les obligations de l'employeur

Ainsi, c'est en français que doivent être rédigées les **communications écrites** adressées par l'**employeur** ou l'un de ses représentants à l'ensemble de son personnel et qui ont trait :

- aux conditions d'embauche, de mutation, de promotion, de rétrogradation, de suspension ou de mise à pied;
- aux conditions de travail et de rémunération, avantages sociaux, assurances, régimes de rente, etc.

À titre d'exemple, les avis d'affichage, les bulletins de paie.

Les obligations du syndicat

Ces obligations s'appliquent

- aux communications écrites adressées par un **syndicat** à ses membres (ex. : la correspondance, les revues, les bulletins d'information);
- aux conventions collectives et aux sentences arbitrales.

De plus, la Charte accorde aussi à chaque salarié qui participe à une **assemblée délibérante** le droit de s'exprimer en français.

Ces droits sont-ils protégés?

Oui, car le droit de travailler en français se traduit aussi par l'**interdiction** faite à un employeur de :

➤ **exiger** d'un salarié la connaissance d'une autre langue que le français comme condition de sélection ou de recrutement du personnel (sauf si les fonctions l'exigent nécessairement);

➤ **exercer** des sanctions (congédiement, mise à pied, rétrogradation ou déplacement) à l'encontre d'un salarié parce que :

- il ne parle que le français;
- il ne connaît pas suffisamment l'anglais ou une autre langue que le français;
- il a exigé le respect de son droit de travailler en français.

(Articles 45 et 46 de la Charte de la langue française)

Quels sont les recours?

Si un salarié croit être victime d'une violation des droits que lui garantit la Charte, il a le droit, ainsi que son syndicat, de soumettre un **grief à l'arbitrage**.

S'il s'agit d'une personne non syndiquée, elle peut exercer un recours devant la **Commission des relations du travail (CRT)**.

C'est à l'**employeur** qu'il incombe de **démontrer** à l'arbitre ou à la Commission que l'accomplissement de la tâche **nécessite** la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que le français.

(Articles 46 et 45 de la Charte de la langue française)

Un employeur peut-il exiger une autre langue?

Oui, un employeur peut exiger d'un salarié la connaissance d'une langue autre que le français, si la nature même de son travail **nécessite** une telle connaissance. À titre d'exemple, un établissement hôtelier pourrait exiger du personnel chargé de l'accueil de la clientèle la connaissance de l'anglais ou de toute autre langue jugée appropriée.

Action à privilégier

Afin de protéger les droits linguistiques des travailleurs, tout en respectant ceux que la Charte reconnaît aux employeurs, chaque syndicat devrait dresser la **liste de tous les postes** que compte l'entreprise et, ensuite, la **soumettre à l'Office** afin que celui-ci détermine après analyse les postes qui nécessitent la connaissance d'une langue autre que le français.

Une fois que l'Office aurait terminé son exercice d'identification, la liste serait réacheminée au syndicat, qui **l'afficherait** dans différents endroits du milieu de travail afin que les travailleurs puissent en **prendre connaissance** et ainsi **s'assurer du respect de leurs droits**.

Cette liste devrait faire l'objet d'une **révision périodique** pour tenir compte, s'il y a lieu, des changements survenus dans l'entreprise.

La francisation des entreprises



Un pas de plus

Si la *Charte de la langue française* reconnaît à chaque Québécois le droit de travailler en français, elle oblige également toutes les entreprises québécoises à **généraliser** l'utilisation de la langue française dans les milieux de travail.

Pour atteindre cet objectif, elle impose aux entreprises certaines obligations.

Quelles sont ces obligations?

Il y a des obligations communes à l'ensemble des entreprises et d'autres qui varient selon la taille de l'entreprise.

Pour toutes les entreprises :

Respecter les articles de la Charte traitant de la langue de travail, du commerce et des affaires.

À titre d'exemple, la Charte prévoit que :

Les catalogues, les brochures, les dépliants, les annuaires commerciaux et toute autre publication de même nature doivent être rédigés en français.

(Article 52 de la Charte de la langue française)

Tout logiciel, y compris tout ludiciel (logiciel de jeu) ou système d'exploitation, qu'il soit installé ou non, doit être disponible en français, à moins qu'il n'en existe aucune version française.

(Article 52.1 de la Charte de la langue française)

Les formulaires de demandes d'emploi, les bons de commande, les factures, les reçus et quittances sont rédigés en français.

(Article 57 de la Charte de la langue française)

La **responsabilité des travailleurs**, ainsi que celle du syndicat, est de s'assurer que l'**entreprise respecte** les dispositions de la Charte. Si ce n'est pas le cas ou s'il existe le moindre doute, le syndicat peut vérifier auprès du conseiller syndical la **pertinence** de s'adresser à l'Office ou de déferer un grief à l'arbitrage.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus :

Respecter les articles de la Charte traitant de la langue de travail, du commerce et des affaires.

+ Détenir un certificat de francisation

L'Office québécois de la langue française accorde un certificat de francisation à une entreprise lorsque l'utilisation du français y est généralisée.

La Charte indique très précisément que l'entreprise doit s'assurer de l'**utilisation généralisée du français** 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*;
- 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**.

(Article 141 de la Charte de la langue française)

Pour atteindre l'objectif de la généralisation de l'utilisation de la langue française, certaines entreprises doivent adopter un **programme de francisation**, qui doit être soumis à l'approbation de l'Office.

Les travailleurs, ainsi que le syndicat, doivent être très **vigilants** quant à l'application de cet article, un des plus importants sur lesquels repose la francisation des entreprises.

Y a-t-il des exceptions?

Oui, la Charte prévoit certaines exceptions au principe de l'utilisation généralisée du français. En effet, elle permet l'emploi de l'anglais ou d'une autre langue que le français comme langue de fonctionnement, mais dans des cas très particuliers, soit lorsqu'il s'agit de **sièges sociaux** et de **centres de recherche** établis au Québec par des entreprises dont les activités s'étendent hors du Québec.

Pour un siège social, c'est le volume des échanges avec l'extérieur du Québec qui justifie ou non que l'anglais ou une autre langue que le français soit la langue de fonctionnement.

Des **ententes particulières** sont alors conclues avec l'Office québécois de la langue française. Quant au gouvernement, il détermine, par **règlement**, dans quelles conditions et suivant quelles modalités un siège social et un centre de recherche peuvent bénéficier d'une telle entente.

Dans de telles situations, les travailleurs, ainsi que le syndicat, ont tout intérêt à **vérifier** auprès de leur conseiller syndical si les prétentions de l'entreprise sont bel et bien justifiées.

Pour les entreprises de 100 personnes et plus :

Respecter les articles de la Charte traitant de la langue de travail, du commerce et des affaires.

+ Détenir un certificat de francisation

+ Mettre sur pied un comité de francisation.

Ce comité est composé d'au moins six personnes, dont la **moitié** doivent **représenter les travailleurs** de l'entreprise. Ces représentants sont élus pour une période d'au plus deux ans. Mais, leur mandat peut être renouvelé.

(Article 137 de la Charte de la langue française)

À quoi sert le comité de francisation?

C'est ce comité qui **chapeaute** la démarche de francisation de l'entreprise et, quand l'entreprise reçoit son certificat de francisation, c'est à lui de veiller à ce que l'utilisation du français demeure généralisée et, en ce sens, de faire les recommandations appropriées à la direction de l'entreprise.

Le comité de francisation doit se réunir tous les six mois. Une de ses responsabilités est de diffuser et de promouvoir la terminologie française du travail.

(Article 136 de la Charte de la langue française)

Pourquoi siéger à ce comité?

Les représentants des travailleurs ont non seulement la **responsabilité** de **siéger** au comité de francisation, mais aussi de **participer** activement aux travaux et d'**intervenir** chaque fois qu'une décision de l'employeur affaiblit ou met en péril la présence du français dans le milieu de travail.

Leur **présence** au comité de francisation est **garante** du caractère **public et démocratique** de la démarche de francisation.

La Charte prévoit que les représentants des travailleurs qui sont membres du comité de francisation peuvent, **sans perte de salaire**, participer aux réunions du comité ou effectuer toute tâche requise par le comité. Ils sont alors réputés être au travail et doivent être rémunérés au taux normal.

(Article 138 de la Charte de la langue française)

Y a-t-il des mesures de protection dans la Charte?

Oui, l'article 137.1 de la Charte **interdit** à un employeur de ne pas rémunérer, de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un travailleur pour la seule raison qu'il a participé aux réunions du comité ou effectué des tâches pour lui.

Ces mesures de protection s'appliquent également aux membres des **sous-comités** qui pourraient être créés par le comité de francisation pour l'assister dans l'exécution de ses tâches.

Les travailleurs ont-ils des recours?

Oui, un travailleur victime d'une des mesures interdites par la Charte peut soumettre son grief à l'**arbitrage**.

Un comité pour 50 salariés et plus?

Oui, dans le cas d'une entreprise qui, durant une période de six mois, emploie cinquante personnes ou plus, l'Office peut **ordonner** la création d'un comité de francisation composé de quatre ou six membres. Les articles 136 à 138 (voir pages 13 et 14) sont alors applicables, compte tenu des adaptations nécessaires.

(Article 140 de la Charte de la langue française)

Les outils de la CSD

En soutien aux membres de ses syndicats affiliés, la CSD a élaboré différents outils afin de leur permettre d'assurer une présence effective et surtout permanente du français dans leur milieu de travail.

► Guide syndical d'intervention *Négocier le virage des nouvelles technologies en français*

Ce guide propose aux syndicats une marche à suivre qui tient compte des dispositions de la *Charte de la langue française* tout en garantissant le respect des droits des travailleurs comme la protection de l'emploi, l'application de l'ancienneté, l'égalité des chances face à la formation, etc. La CSD a reçu pour ce guide un **Mérite du français au travail** de l'Office québécois de la langue française.

Pour obtenir un exemplaire de cette publication, contactez le bureau de la CSD dans votre région.

► Guide d'initiation à la rédaction d'une convention collective

Ce guide de rédaction propose un modèle pour chacune des clauses que contient une convention collective type du secteur privé. Il comprend également des repères lexicologiques qui servent à identifier les termes impropres, les expressions fautives et à suggérer leurs équivalents en français.

Cet ouvrage a, lui aussi, décroché un des **Mérites du français au travail** de l'Office. Édité par les Presses de l'Université du Québec, ce guide est disponible dans quelque 200 librairies à travers le Québec, sous le titre de *Rédaction d'une convention collective, guide d'initiation*.

Les bureaux de la CSD

La **CSD** offre également à ses syndicats affiliés un service d'aide et de référence que ce soit pour la francisation d'une convention collective, la correction et la révision de textes, la recherche de termes français appropriés.

Les conseillers syndicaux peuvent aussi vous fournir de l'information sur les dispositions de la *Charte de la langue française*, les droits des travailleurs ou vous guider tout au long de la démarche de francisation de votre entreprise. Vous pouvez les joindre dans l'un des bureaux de la CSD

Québec (siège)

Téléphone : (418) 529-2956

Montréal

Téléphone : (514) 899-1070

Montmagny –

Bas-Saint-Laurent

Téléphone : (418) 248-5766

Saguenay –

Lac-Saint-Jean

Téléphone : (418) 547-2622

Centre-du-Québec

Téléphone : (819) 758-3174

Estrie

Téléphone : (819) 569-9377

Richelieu – Yamaska

Téléphone : (450) 375-1122

Mauricie

Téléphone : (810) 376-3339

Beauce

Téléphone : (418) 228-9577

Rimouski

Téléphone : (418) 724-6525

Vous pouvez également consulter notre site Internet

www.csd.qc.ca

Quelques outils de l'Office québécois de la langue française

Renseignements généraux de l'Office québécois de la langue française :

1 888 873-6202

Renseignements sur la *Charte de la langue française* :

Téléphone : (514) 873-6565 ou 1 888 873-6202

Télécopie : (514) 873-3488

Courriel : info@oqlf.gouv.qc.ca

Bureau de Montréal

125, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X4

Réception : Téléphone : (514) 873-2832

Télécopie : (514) 873-3488

Francisation des entreprises : (514) 873-6571

Québec (sur rendez-vous seulement)

750, boulevard Charest Est, rez-de-chaussée, Québec

(Québec) G1K 9K4

Réception : Téléphone : (418) 643-4144

Télécopie : (418) 643-3210

➤ **Des services-conseils en francisation**

- Assistance-conseil en francisation des entreprises et organismes de l'Administration.
- Assistance technique en francisation des technologies de l'information.

Montréal : (514) 873-8268 et betel@oqlf.gouv.qc.ca

➤ **Dépliants et guides de l'Office sur le français dans les entreprises :**

- Guide d'information générale à l'intention d'un comité de francisation (PDF, 296 Ko), juin 2003.
- Guide d'information générale à l'intention des responsables de la francisation (PDF, 284 Ko), juin 2003.
- Guide pratique d'implantation du français (PDF, 349 Ko), juin 2003.
- La démarche de francisation (Vous employez 50 personnes ou plus au Québec?).

► Les consultations personnalisées

Service personnalisé offert par des experts de la langue pour toutes vos questions de nature terminologique ou linguistique. Ce service des consultations téléphoniques tarifées est maintenant offert de 9 h 30 à midi et de 13 h 30 à 16 h, du lundi au vendredi.
1 900 565-8899.

► Le grand dictionnaire terminologique

Outil de référence qui regroupe plus de 3 millions de termes techniques français et anglais de 200 domaines de l'activité économique, technique ou scientifique.

Disponible sur cédérom ou sur Internet
www.oqlf.gouv.qc.ca

Outil au soutien des communications écrites et verbales

► Multidictionnaire de la langue française

Marie-Éva De Villers
Québec Amérique

► La banque de dépannage linguistique

Outil pédagogique en constante évolution qui propose des réponses claires aux questions les plus fréquentes portant sur la grammaire, l'orthographe, la ponctuation, le vocabulaire général et les abréviations.
www.oqlf.gouv.qc.ca

► Le téléphone linguistique

Service téléphonique automatisé qui donne accès gratuitement et en tout temps à plus de 200 textes enregistrés sur des difficultés de la langue française. Vous y trouverez les réponses à des questions de vocabulaire, de grammaire, d'orthographe, de typographie, etc.

La liste des sujets est disponible dans le site de l'Office. Vous pouvez aussi l'obtenir par télécopie (514) 873-3488 ou au bureau de Communication-Québec de votre région. Vous pouvez aussi prendre connaissance des textes des sujets en consultant l'**index alphabétique du Téléphone linguistique**.

À Montréal : (514) 873-9999

À Québec : (418) 528-9999

Ailleurs au Québec : 1 888 828-8899 ou 1 888 829-889

► Bibliothèque virtuelle

Permet aux internautes de consulter des travaux produits par le personnel de l'OQLF dans différents secteurs d'activité.

Par courriel : biblio@oqlf.gouv.qc.ca ou en personne aux bureaux de l'Office québécois de la langue française.

► Publications

- Terminologie de l'alimentation (cinq lexiques, un dictionnaire)
- Terminologie des assurances (un dictionnaire)
- Terminologie de l'automobile (un dictionnaire, quatre vocabulaires)
- Terminologie de la construction (un dictionnaire, deux lexiques)
- Terminologie de l'édition (un vocabulaire)
- Terminologie de la gestion (quatre vocabulaires, deux lexiques, un guide de féminisation)
- Terminologie de l'industrie (six vocabulaires, douze lexiques, un dictionnaire)
- Terminologie de l'informatique (un dictionnaire, quatre vocabulaires, un guide terminologique)
- Terminologie de la santé et des affaires sociales (trois vocabulaires)

Etc.

Vous pouvez vous procurer ces publications en librairie ou par l'entremise du site web de l'Office.

Quelques repères historiques

La question de la langue préoccupe les Québécoises et les Québécois depuis longtemps déjà, cette préoccupation linguistique prend en effet racine au XVIII^e siècle.

1763 Le *Traité de Paris* met fin à la Guerre de sept ans.
La France doit renoncer au Canada.
L'anglais devient la **langue officielle** du Bas-Canada.

1774 *Acte de Québec*
Donne le droit à la population française du Canada d'alors de continuer à faire usage de la langue française.

1839 Rapport de Lord Durham
Propose l'assimilation des Canadiens-français.

1910 La *Loi Lavergne*
Cette loi impose l'usage du français et de l'anglais dans les titres de transport de voyageur et autres documents fournis par les entreprises d'utilité publique.

1961 Création de l'Office de la langue française par le gouvernement libéral de Jean Lesage.

1969 *Loi 63 ou Loi pour promouvoir la langue française au Québec.*

*Pour la première fois, il est fait mention de l'objectif de faire du français la **langue du travail**.*

1974 *Loi 22 ou Loi sur la langue officielle*
*Fait du français la **langue officielle du Québec**, oblige les entreprises qui veulent traiter avec l'État à appliquer des programmes de francisation.*

1977 *Loi 101, Charte de la langue française*
*Oblige les entreprises employant 50 personnes et plus à appliquer des **programmes de francisation**.*

1979 Arrêt *Blaikie*
*Avec l'arrêt *Blaikie*, la Cour suprême rend **inopérant** le chapitre de la Loi 101 sur la langue de la législation et de la justice.*

1982 *Charte canadienne, article 23*
*L'article 23 de la Charte vise à **invalidier** le chapitre VIII de la Loi 101 et à élargir l'accès à l'école anglaise au Québec.*

1983 *Loi 57*
*Modifie certaines dispositions de la Charte, entre autres, pour donner un **caractère permanent** à la francisation des entreprises en supprimant la date limite du 31 décembre 1983.*

1984 Jugement de la Cour suprême sur la langue d'enseignement
La Cour suprême conclut au caractère inopérant du chapitre VIII de la Charte de la langue française sur la langue d'enseignement dans la mesure de son incompatibilité avec l'article 23 de la Charte canadienne.

1993 *Loi 86*
*Refonte du chapitre sur la **francisation des entreprises**.*

1997 *Loi 40*
Modifie la Charte (**commercialisation des logiciels**)
Rétablit la Commission de protection de la langue française qui avait été abolie par la Loi 86.

2000 *Loi 171*
*L'Office se voit confier un **rôle de médiateur**, la fonction juridictionnelle en vertu de l'article 46 est désormais confiée aux arbitres ou aux commissaires du travail.*

2002 *Loi 104*
*Ajout de mesures additionnelles touchant la francisation des entreprises, notamment la **parité des comités de francisation**.*