

La francisation des milieux de travail

La partie n'est pas gagnée

par Jacqueline de Bruycker

Quelque 150 entreprises de plus de 50 employés défient encore la Charte de la langue française, vingt-trois ans après son adoption, bafouant le droit des francophones de travailler ou d'acheter des produits dans leur langue. Ces entreprises se sont engagées il y a plus de dix ans dans un processus de francisation qu'elles n'ont jamais mené à bonne fin.

L'approche par la certification retenue en 1977 pour assurer la francisation des entreprises a donné des résultats mitigés et décevants. D'une part, les efforts déployés au cours des dernières années ont surtout été axés sur la francisation institutionnelle des entreprises, affichage, imprimé des formulaires, manuels internes, avis et notes de services, etc., sans vraiment rejoindre le travailleur et porter sur toutes les facettes de sa vie au travail.

D'autre part, l'obtention du certificat de francisation a souvent été pour les entreprises un aboutissement au lieu d'être le point de départ de la « vie normale de l'entreprise en



français », une responsabilité qu'il revenait à l'employeur, au syndicat et aux travailleurs d'assumer conjointement. Un virage s'impose donc afin de consolider l'usage normal du français comme langue du travail.

C'est un des sujets inscrits à l'ordre du jour de la réflexion collective à laquelle la Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec invite tous les Québécois. La Centrale des syndicats démocratiques participera activement à ce vaste débat démocratique sur la langue en déposant en mars 2001 un mémoire auprès de la Commission.

La CSD n'a, cependant, pas attendu la tenue de ces États généraux pour se mettre à la tâche. Depuis sa création en 1972, elle a toujours affiché haut et clair sa préoccupation de donner au français la place prépondérante qui lui revient de plein droit dans le monde du travail. Sans relâche, elle a travaillé à accroître la présence de la langue française dans les différents milieux qu'elle

représente et à en améliorer la qualité. La Centrale a signé de nombreux projets innovateurs, qui démontrent son intérêt soutenu pour le dossier de la francisation.

Un coup de barre

Malgré de telles initiatives, un bon nombre de travailleurs sont quotidiennement confrontés à la langue anglaise. Le phénomène de la mondialisation conjugué à l'entrée massive des nouvelles technologies de l'information et des communications, la croissance d'une immigration teintée de pluralité ont transformé les milieux de travail, poussant nombre d'entreprises québécoises vers l'utilisation de la langue anglaise.

« Pour éviter que la francisation des milieux de travail ne s'érode davantage, un coup de barre s'impose. Il faut redéfinir l'action de l'Office de la langue française (OLF), à qui avait été confié en 1977 la mission de voir à l'implantation et au maintien du français dans les milieux de travail, il faut revoir son mandat, ses méthodes d'intervention. Peut-être son rôle devrait-il davantage ressembler à celui d'un protecteur de la langue. Car jusqu'ici, l'OLF n'a pas réussi à livrer la marchandise que ce soit à cause de l'absence de ressources humaines et financières ou par manque

de volonté politique », indique **Serge Tremblay**, responsable à la Centrale du dossier de la langue française.

Rapport après rapport, l'OLF reconnaît, lui-même, qu'il reste encore pas mal de chemin à parcourir avant que le français ne soit « la langue normale et habituelle du travail » des Québécois. Dernièrement, il admettait que la francisation des entreprises de taille moyenne, entre 10 et 49 employés, tarde. Dans la région montréalaise, un quart de ces entreprises ont à leur tête des gestionnaires qui ne connaissent pas le français, un environnement qui est loin de favoriser le travail en français puisque les instructions de travail sont forcément données en anglais.

« Face aux nouvelles réalités, il est urgent d'outiller les milieux de travail, de développer de nouvelles approches, de susciter des solutions inédites et de les soutenir en mettant à la disposition des entreprises comme des organisations syndicales, des travailleurs, argent et ressources. Sans outils, comment assurer et promouvoir la présence du français dans nos usines, nos bureaux, nos institutions. Une tâche que l'Office dans sa forme actuelle est incapable d'assumer, il n'en a ni les moyens, ni surtout, semble-t-il, la volonté », conclut-il. ☀

Le projet de loi 170

Un modèle de centralisation outrancière

par Jacqueline de Bruycker

Une ville, un syndicat ! Les jeux sont faits.

À l'heure de la réorganisation municipale, le chiffre « un » a vraiment la cote à la roulette gouvernementale québécoise. Côté face, une ville. Le « un » qui sort gagnant, c'est la promesse d'une équité fiscale, d'un développement de l'économie, de l'emploi et des politiques sociales. Côté pile, un syndicat. L'envers de la médaille, ce sont des cols bleus et blancs qui risquent de se voir imposer une organisation syndicale qu'ils n'auront pas choisie.

Adopté à toute vapeur, le projet de loi 170 portant sur les fusions municipales et la création de communautés métropolitaines, repose sur un modèle de centralisation outrancière des pouvoirs. Le gouvernement a carrément rejeté l'approche décentralisatrice proposée dans le rapport Bernard, ignorant les recommandations faites par des mandataires que Québec avait lui-même chargés de se pencher sur le dossier des fusions.

Le projet de loi 170 crée des arrondissements dans chacune des cinq nouvelles villes nées des fusions, mais ils ne disposent que de peu de pouvoirs, alors que le rapport Bernard, recommandait de leur accorder une grande autonomie. « Le modèle de décentralisa-



Louis Morissette

tion qui était proposé dans ce rapport aurait pu conduire à reconnaître à chaque arrondissement le statut d'employeur et à lui donner la possibilité de négocier des conventions collectives avec ses salariés, ce qui aurait eu pour conséquence d'assurer le maintien du pluralisme syndical dans le milieu municipal. On a considérablement réduit l'esprit du rapport Bernard », indique **Louis Morissette**, président des Secteurs réunis public et parapublic.

Le nouveau modèle retenu par le gouvernement confie dorénavant la négociation des conditions de travail à une table centrale, ne laissant aux arrondissements que la possibilité de négocier le temps supplémentaire, les vacances annuelles, les congés fériés et mobiles, à l'exclusion du quantum et de la rémunération, ainsi que les horaires de travail, à l'exclusion de la durée du travail.

« À tout vouloir uniformiser, on finit par brimer les choix que les travailleurs des différents arrondissements ont faits dans le passé et on conditionne ceux qu'ils seront appelés à faire dans l'avenir, en plus de leur nier le droit d'appartenir à l'organisation syndicale de leur choix », poursuit-il.

Des questions

Ce modèle centralisateur n'est pas sans susciter plusieurs interrogations. « Par exemple, comment les travailleurs pourront-ils avoir l'assurance du fonctionnement démocratique et transparent de leur syndicat ? De quelle façon, le nouveau syndicat favorisera-t-il la participation réelle des travailleurs afin de leur permettre de pouvoir s'exprimer, décider et agir ensemble ? Comment le syndicat assurera-t-il la relève ainsi que la représentativité des travailleurs de chaque arrondissement ? La structure syndicale sera-t-elle calquée sur le modèle centralisateur appliqué dans les communautés métropolitaines ? Comment s'assurer alors que les travailleurs ne seront pas dépossédés de leur syndicat ? Comment à l'échelle de territoires aussi étendus que ceux des regroupements municipaux, le syndicat organisera-t-il les communications à l'intention de ses membres ?

Enfin, comment le syndicat établira-t-il un véritable rapport de force avec l'employeur tout en tenant compte des besoins, des attentes des travailleurs de chaque arrondissement ? », s'interroge Louis Morissette.

Face à tous ces questionnements, il ne semble pas que la solution soit d'accorder un monopole à une seule organisation syndicale, ni de l'imposer à l'ensemble des travailleurs, sinon on court le risque de connaître certains dérapages syndicaux et surtout d'aller à l'encontre du modèle démocratique, alliant autonomie et transparence, développé par les syndicats affiliés à la CSD, en fonction de leurs aspirations profondes.

Ce sont là les préoccupations vécues par les syndicates des cols bleus des villes de Saint-Hubert, de Saint-Léonard et aussi les craintes que la CSD a livrées à la ministre des Affaires municipales et de la Métropole, Louise Harel, en dénonçant l'imposition d'un modèle syndical unique tout en mettant l'accent sur l'importance pour les cols bleus et blancs de conserver intact leur droit de choisir. « Dès maintenant, il faut nous mobiliser pour éviter que, sous le prétexte de l'harmonisation, les conditions de travail de nos membres ne soient nivelées à la baisse », conclut-il. ☀