

**Mémoire de la
Centrale des syndicats démocratiques
présenté à la
Commission des États généraux sur la situation
et l'avenir de la langue française au Québec**

déposé le 8 mars 2001

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ
À LA COMMISSION DES ÉTATS GÉNÉRAUX
SUR LA SITUATION ET L'AVENIR
DE LA LANGUE FRANÇAISE AU QUÉBEC



CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES

8 mars 2001

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

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION ET CONTEXTE DE NOTRE INTERVENTION	1
A - LA FRANCISATION DES ENTREPRISES	7
B - LA FRANCISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	28
C - L'IMMIGRATION	37
D - L'ÉTAT INSTIGATEUR.....	42
E - UN ORGANISME RENOUVELÉ.....	52
SOMMAIRE DES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS.....	61

ANNEXES :

- 1) Concours « À chaque mois son français », sommaire des résultats;
- 2) Analyse préliminaire concernant la qualité du français utilisé pour la rédaction des lois du travail;
- 3) Groupe de travail sur la *Charte de la langue française*, Résumé, Rapport, Considérations et propositions de réorganisation du cadre institutionnel de la *Charte de la langue française*, Québec, octobre 1986;
- 4) Crédits alloués à la Charte de la langue française;
- 5) Tableau sur l'évolution du budget et des dépenses de l'OLF depuis 1977-1978.
- 6) Tableau sur l'évolution de l'effectif autorisé de l'OLF depuis 1977-1978.

INTRODUCTION ET CONTEXTE DE NOTRE INTERVENTION

En 1987-1988, 61,4% des entreprises de 50 personnes et plus détenaient un certificat de francisation. En 1999-2000, le taux de certification était de 69,9%. Un écart d'à peine 8,5 %.

Cette faible croissance nous oblige à admettre que le dossier de la francisation du travail et de l'entreprise stagne. C'est une évidence que personne ne songerait à nier, d'autant que ce n'est pas d'hier qu'elle s'impose à nous.

Depuis une quinzaine d'années, groupes de travail, comités interministériels, experts de la langue, chercheurs, sans oublier le Conseil de la langue française, les centrales syndicales, tous ont scruté à la loupe le processus de francisation des entreprises, questionnant son inefficacité chronique et, tenté par un train de recommandations, de propositions, d'aménagements législatifs, de remettre la locomotive sur ses rails. Ce fut peine perdue.

Pourquoi ? Qu'est-ce qui n'a pas marché ? Pourquoi, après 15 années d'analyses par dessus analyses, se retrouve-t-on aujourd'hui à analyser encore ?

Au fil des années, la démarche de francisation des milieux de travail, entachée de bureaucratie procédurière et de lourdeurs mécaniques, a émoussé l'intérêt des travailleurs comme des employeurs. Les efforts se sont relâchés, la démotivation a vite cédé la place à l'apathie, la francisation des entreprises a cessé d'être une priorité, pire, une préoccupation. En l'absence d'un véritable projet de société, axé sur la spécificité culturelle et linguistique du Québec, tout le monde a baissé les bras.

Comment, aujourd'hui, redynamiser le débat, raffermir l'enthousiasme des intervenants de première ligne que sont les travailleurs et les employeurs ? Quelle stratégie mobilisatrice inventer pour accroître et consolider la francisation des milieux de travail avec en toile de fond l'avènement de la nouvelle économie?

Synonyme de l'intégration des marchés, de la mondialisation des échanges, de l'accroissement des communications et de l'hégémonie des technologies de l'information, cette nouvelle économie est favorable à la réintroduction massive de l'anglais au travail. Le défi est de taille pour la société québécoise, d'autant que l'ouverture de nouveaux marchés, susceptibles d'assurer le maintien, voire la création, de nombre d'emplois, peut apparaître comme un frein à la francisation des milieux de travail.

La mondialisation ne porte pas la seule et entière responsabilité du relâchement que nous constatons aujourd'hui vis-à-vis le dossier de la francisation des milieux de

travail. Chacun d'entre nous a sa part de responsabilités, à commencer par l'État et ses organismes linguistiques, dont le manque de rigueur comme l'absence d'ouverture face à des modèles plus performants nous coûtent très cher aujourd'hui. Nous nous sommes enlisés sur une voie perdante, persistant dans une approche qui ne pouvait pas nous apporter les résultats escomptés.

Dans un tel contexte, la **Centrale des syndicats démocratiques** (CSD) applaudit à la création de la Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec, annoncée le 29 juin 2000 par la ministre responsable de l'application de la *Charte de la langue française*, Louise Beaudoin. Nous souhaitons que le diagnostic que posera la Commission, suite aux audiences qu'elle aura tenues, nous conduise enfin vers des solutions depuis longtemps recherchées.

Les nouvelles réalités dans lesquelles évolue le Québec commandaient ce temps d'arrêt, propice à la réflexion et à l'émergence de nouveaux consensus, afin de relancer la politique québécoise de la langue française et permettre à la Charte de répondre davantage aux besoins et aux aspirations de tout le peuple québécois.

Comme organisation syndicale, la francisation des milieux de travail nous interpelle davantage, c'est pourquoi, le mémoire, que nous vous présentons, traite essentiellement de ce volet.

Dans un premier temps, nous nous attarderons sur le bilan des moyens mis en place par le législateur pour assurer la francisation des milieux de travail tout en nous attaquant aux causes de l'échec que nous avons constaté. Nous en profiterons également pour rappeler les différentes prises de position de la Centrale vis-à-vis ce dossier ainsi qu'un résumé des recommandations que nous avons soumises dans le passé.

Nous nous pencherons ensuite sur l'impact qu'ont sur la francisation des milieux de travail, le développement accéléré des technologies de l'information, l'immigration et l'Administration. À l'appui de notre diagnostic, nous soumettrons différentes propositions afin de faire de ces trois éléments des composantes actives et, de premier plan, de l'édification et de la consolidation des assises françaises des milieux de travail en harmonie avec le nouveau contexte socio-politico-économique du Québec.

Enfin, nous proposerons quelques mesures à prendre afin de moderniser *la Charte de la langue française* tout en mettant de l'avant une nécessaire révision des organismes linguistiques et de leur financement. L'approche à laquelle le gouvernement recourt aujourd'hui pour franciser les milieux de travail et assurer la pérennité de ses actions n'a pratiquement pas changé au fil des années. Elle est restée la même dans son esprit comme dans sa lettre, alors que le monde a subi d'importantes mutations. Il est temps de se mettre à la page et de développer une approche en harmonie avec la politique gouvernementale de francisation des

entreprises et avec les nouvelles réalités du monde du travail. C'est le souhait que nous formulons aujourd'hui, alors que l'occasion nous en est donnée.

La centrale

Fondée en juin 1972, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) groupe quelque 400 syndicats dans tous les secteurs d'activité et répartis dans toutes les régions du Québec : Bas Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Québec, Centre du Québec, Estrie, Montréal, Vallée du Richelieu, Mauricie, Beauce, ce qui en fait une organisation syndicale de stature vraiment nationale.

Si la CSD s'est donné comme mission de promouvoir et de défendre les droits des travailleurs québécois, elle a toujours été préoccupée par la présence du français dans les milieux de travail et par la qualité du français qu'on y parle.

- Cette préoccupation l'a guidée dans la réalisation de nombreux projets innovateurs, entre autres :
- une boîte à outils lexicologiques dans le secteur du vêtement;
- le concours « La chasse aux patentes »;
- le logiciel d'alphabétisation « *Mystère à l'usine* »;
- le guide syndical d'intervention « *Négocier le virage des nouvelles technologies* »;
- le guide d'initiation à la rédaction d'une convention collective;
- etc.



A - LA FRANCISATION DES ENTREPRISES

Le processus actuel de francisation des milieux de travail est essentiellement basé sur la certification des entreprises. Ce programme, dont l'Office de la langue française est le maître d'œuvre, a très vite atteint ses limites.

Dès l'automne 1988, alors que l'Office disposait des ressources humaines et financières nécessaires à la réalisation de son mandat, la Centrale des syndicats démocratiques dressait déjà un constat d'échec et identifiait plusieurs facteurs qui, selon elle, avaient conduit à cet état de fait.

Tout d'abord, nous jugions la démarche trop bureaucratisée, aussi lourde que routinière, souvent onéreuse, qui exigeait des employeurs nombre de formulaires, de rapports détaillés, inappropriés et longs à remplir, tout en leur imposant des échéanciers complètement irréalistes.

Nous redoutions que le caractère procédurier de l'approche de la francisation fasse en sorte que les technicités de la certification finissent par prendre le pas sur les objectifs des programmes de francisation et, c'est exactement ce qui s'est produit. Péchant par manque de créativité, l'Office de langue française a paru se contenter de ces données quantitatives, statistiques, souvent sans rapport avec ce qui se passait vraiment dans l'entreprise.

La mollesse affichée par l'Office face aux entreprises récalcitrantes, son manque de volonté politique ont nui, eux aussi, minant la crédibilité de l'organisme.

Pire encore, les objectifs de la *Charte de la langue française* étaient bafoués. Car, si, en 1977, le discours gouvernemental était d'associer les syndicats, par l'entremise des travailleurs, au processus de francisation, l'Office, qui, sur le terrain, devait 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, avait, quant à lui, axé sa stratégie d'intervention sur les entreprises, enlevant ainsi aux travailleurs toute possibilité de participer à la démarche.

Il est vite apparu que les comités de francisation n'occupaient pas l'espace linguistique qui leur revenait et que les travailleurs, au lieu d'assumer un rôle dynamique, étaient souvent confinés à agir comme des « rubber stamps » ou encore à servir de figurants sur les listes ministérielles.

L'Office a tellement aseptisé la démarche qu'elle a eu des effets réducteurs. La francisation des entreprises cessait d'être un projet de société pour devenir une simple obligation juridique.

Par son approche de certification, l'Office a contribué à véhiculer un message déformé, à l'effet que la francisation était limitée dans le temps et se terminait avec l'obtention du certificat. Il a généré une confusion statistique entre le taux de

certification et le degré de francisation des entreprises, tout en donnant aux personnes salariées et à leurs représentants, l'impression que la francisation était l'affaire exclusive des employeurs.

Le diagnostic posé par la CSD rejoignait celui émis par d'autres organismes ou groupes de travail qui, tous, jugeaient indispensable de valoriser davantage le rôle des travailleurs dans le processus qui devait conduire à une présence accrue de la langue française dans les entreprises.

Un train de recommandations

Convaincue de l'urgence de relancer le débat sur des bases nouvelles, la CSD soumettait, en 1988, différentes recommandations, qui, aujourd'hui encore, n'ont rien perdu de leur actualité. La Centrale soutenait l'importance d'enlever au processus de francisation son caractère bureaucratique et de développer une démarche nettement plus imaginative, calquée sur les vrais besoins du milieu.

Le plan d'action déposé par la CSD prévoyait d'attribuer aux centrales syndicales la responsabilité de mettre sur pied des programmes d'adaptation linguistique de la main-d'œuvre, en s'inspirant des expériences que les syndicats vivent dans des domaines comme la santé et sécurité du travail, l'éducation syndicale. La participation des syndicats prenait alors tout son sens.

La Centrale proposait également l'abolition des comités de francisation prévus par la Charte et la création de comités paritaires avec des pouvoirs étendus et une marge de manœuvre élargie, ce que nous croyons encore être un impératif pour redynamiser les comités de francisation. Elle recommandait aussi de mettre fin au *Programme de soutien financier de l'État pour l'accroissement de la participation des travailleuses et des travailleurs au processus de francisation de leur milieu de travail*, dont l'objectif était d'encourager et de permettre l'information et la formation des syndiqués au moyen d'activités de francisation organisées par les centrales syndicales. En lieu et place, nous proposons la création de deux nouveaux programmes pour assurer la sensibilisation et la formation des travailleurs. D'une part, un programme de soutien financier octroyé sur une base statutaire, permettant d'assurer un soutien continu auprès des membres des comités de francisation et, d'autre part, un programme axé sur des projets d'animation linguistique, financés selon leur mérite.

L'État a donné suite à nos demandes en instaurant un programme de promotion destiné aux entreprises employant 50 personnes et plus et, aux lendemains des travaux du groupe de travail tripartite sur la francisation des entreprises, il mettait sur pied un autre programme d'intervention destiné, cette fois, à soutenir financièrement les petites entreprises, de 10 à 49 personnes, oeuvrant dans des secteurs ciblés où la francisation était moins avancée.

Cependant, l'État n'a pas, jusqu'ici, réévalué l'enveloppe statutaire, nécessaire pour assurer un soutien continu à la francisation des entreprises, ni reconsidéré la façon dont cette enveloppe est répartie entre les centrales syndicales.

La plupart de nos recommandations sont restées lettre morte. Elles ont pris le chemin des oubliettes comme nombre d'autres rapports réalisés au cours des années 1980, si bien qu'en 1996 profitant des audiences de la *Commission parlementaire permanente de la Culture sur la Proposition de politique linguistique*, la CSD revenait à la charge. Le contexte avait quelque peu changé, la mondialisation pesait déjà de tout son poids sur la société québécoise et l'Office voyait ses effectifs réduits et ses budgets d'opération resserrés. La situation devenait encore plus contraignante qu'elle ne l'était en 1988.

Près de vingt ans après l'adoption de la Charte, la CSD revendiquait toujours du gouvernement qu'il définisse le milieu de travail comme un des secteurs privilégiés d'intervention, qu'il recentre le processus de francisation sur les travailleurs tout en leur permettant d'assumer pleinement et efficacement leur rôle de chiens de garde à l'instar des membres des comités de santé et de sécurité du travail. À cet égard, elle demandait également que ces travailleurs puissent bénéficier d'une formation adaptée aux responsabilités qu'ils avaient à assumer. Une formation dispensée par les employeurs, à leurs frais durant les heures de travail.

Comme la responsabilité de la francisation des entreprises ne pèse pas seulement sur les épaules des travailleurs, la CSD exigeait également du gouvernement qu'il responsabilise les gestionnaires des entreprises en développant chez eux une approche et une gestion d'imputabilité. *« Ce sont les dirigeants d'entreprises qui peuvent aider ou bloquer la francisation. Ensuite, ce sont eux qui peuvent faire en sorte que le fonctionnement en français ou la vie en français prenne la relève du processus de certification. La francisation n'a aucun sens si on ne souhaite pas vivre en français, or, ce sont les dirigeants qui souvent actualisent ou retardent cette volonté dans les entreprises. »*¹

Les outils terminologiques

Quant aux dictionnaires et lexiques bâtis par l'Office de la langue française, la CSD leur reprochait d'avoir été réalisés dans l'optique première de satisfaire les besoins des terminologues et des autres spécialistes de la langue, puisqu'ils n'ont que très rarement servi les travailleurs auxquels ils auraient dû être initialement destinés.

Aussi insistions-nous, dans notre mémoire, sur l'impérieuse nécessité de les associer activement à l'élaboration de toute terminologie française qui soit vraiment à l'image des réalités qu'ils vivent quotidiennement. En bref, une terminologie pensée par eux et pour eux.

¹ Gouvernement du Québec, Le français, langue commune, Enjeu de la société

Nous ne le dirons jamais assez. La francisation connaîtra un réel succès lorsqu'elle cessera d'être l'apanage premier des linguistes et terminologues. La langue vit, les milieux de travail aussi.

L'importance d'associer les milieux de travail à l'élaboration de terminologies a guidé la CSD dans la réalisation de deux projets, l'un dans l'industrie du vêtement, l'autre dans le bâtiment. Ces expériences se sont révélées des plus positives en contribuant à l'implantation de termes français dans ces secteurs de l'activité économique.

À titre d'exemple, les termes français corrects proposés dans le projet mené dans l'industrie du vêtement ont été utilisés dans une proportion de 85 %. Dès qu'ils sont consultés, sensibilisés aux questions terminologiques, les travailleurs adoptent plus facilement une terminologie correcte parce qu'ils en comprennent mieux les raisons et les enjeux.

Un échec qui se perpétue

D'année en année, c'est le même constat d'échec qui s'impose. À la fin de son exercice 1999-2000, l'Office de la langue française mentionnait dans son rapport annuel que le taux de certification général des entreprises de 50 personnes et plus était de 69,9 %. De plus, « *selon le bilan de 1996, seulement 6 % des comités de francisation sont actifs, actifs signifiant ici qu'ils se réunissent au moins deux fois par année, une fois tous les six mois* ». ²

Ce constat s'alourdit d'autant plus que vingt-trois ans après l'adoption de la *Charte de la langue française*, l'Office reconnaît qu'au-delà de 150 compagnies de plus de 50 employés ne respectent pas encore les dispositions de la loi 101, faisant la sourde oreille aux semonces de l'OLF. Parmi elles, on retrouve des joueurs majeurs de l'électronique, des acteurs de premier plan de l'industrie aéronautique comme de l'industrie pharmaceutique. Face à ces entreprises délinquantes, l'Office avoue carrément son impuissance.

La situation n'est guère plus reluisante du côté des entreprises, qui comptent entre 10 et 49 employés puisqu'un quart d'entre elles sont dirigées par des gestionnaires qui ne connaissent pas le français, un environnement qui est loin de favoriser

² Bernard Salvail, *La francisation des entreprises : un processus continu souvent interrompu*, Journée thématique *La langue de travail*, Office de la langue française, février 2001, page 15.

l'utilisation du français au travail. De plus, comme elles n'ont pas l'obligation de mettre sur pied un comité de francisation, « *cela nous laisse plutôt croire que les travailleurs sont absents de la démarche de francisation dans plus de 2 400 entreprises assujetties au processus de francisation* »³

Si la francisation des entreprises ne connaît que des résultats mitigés, bien en deçà des espoirs qu'avait suscités la *Charte de la langue française*, c'est notamment dû au fait que la francisation n'est pas perçue par les employeurs comme un moyen leur permettant d'accroître leurs profits alors qu'au contraire, le bilinguisme est prometteur de dividendes. Les employeurs ont vu la francisation comme un irritant administratif, comme une mesure allant à contre-courant et incompatible avec la mondialisation des marchés, l'arrivée massive des nouvelles technologies. « *La francisation n'est pas une priorité pour les entreprises. La Charte de la langue française ne suscite pas le même intérêt et n'entraîne pas le même consensus que dans le cas, par exemple, de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Les entreprises ne voient pas d'avantage à se franciser comme elles ne voient pas d'inconvénient à ne pas le faire.* »⁴

³ Bernard Salvail, La francisation des entreprises : un processus continu souvent interrompu, Journée thématique La langue de travail, Office de la langue française, février 2001, page 15.

⁴ Bernard Salvail, directeur de la francisation, Office de la langue française, Journée thématique La langue de travail, février 2001, page 15.

À la lumière de ces constatations, la CSD considère qu'il est primordial de développer une stratégie différente de celle qui est appliquée actuellement, une stratégie qui propose une autre façon de concevoir et de réaliser la francisation. Cette stratégie doit être basée sur la réalité même des milieux de travail, s'approcher le plus possible du vécu des travailleurs et tenir compte de la synergie qui existe, qui se développe au sein de chaque entreprise.

S'inspirant des forces du milieu, elle doit être le fruit d'une réflexion axée sur le profil de l'entreprise, sa taille, son envergure, le secteur d'activités dans lequel elle opère, le contexte dans lequel elle évolue au niveau mondial. Si, ces facteurs ne sont pas pris en considération et minutieusement analysés, la stratégie adoptée risque de n'être qu'un simple cataplasme et, jamais, elle ne permettra d'assurer la primauté du français au travail.

Des entreprises fautives

Du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, l'Office a traité 1054 plaintes concernant les entreprises de plus de 50 employés. Plus de la moitié (50,6 %) provenaient de la région administrative de Montréal, elles portaient surtout sur la langue du commerce et des affaires (63,6 %). Les plaintes relatives à la langue de l'Administration et

celles concernant la langue du travail ne dépassent cependant pas 8,1 % et 7,3 % de l'ensemble des plaintes reçues au cours de cet exercice.⁵

Le peu de plaintes touchant la langue du travail est un élément des plus significatifs quant au désintéressement des travailleurs vis-à-vis le dossier de la francisation des entreprises. La simplicité avec laquelle les entreprises peuvent contourner les dispositions de la Charte a, également, un effet démobilisateur sur les travailleurs. Ils savent que, peu importe l'infraction dont l'entreprise s'est rendue coupable, elle pourra, dans la plupart des cas, s'en tirer en payant une amende de quelques centaines de dollars, sans pour autant être contrainte de mettre fin à la situation dérogatoire dans laquelle elle se trouve.

Des responsabilités à assumer

Comment amener les entreprises à assumer leurs obligations en matière de francisation ? Comment agir avec les entreprises délinquantes, récalcitrantes à la francisation ? Accroître les moyens coercitifs actuels n'est pas la solution privilégiée par la CSD. D'entrée de jeu, nous nous sommes distancés de cette approche quelque peu réactionnaire, mais sans pour autant l'exclure complètement des moyens à envisager pour atteindre l'objectif premier d'assurer la francisation des milieux de travail.

⁵ Source : Office de la langue française, Rapport annuel 1999-2000, octobre

Le gouvernement québécois investit énormément dans la prospection économique. Il dépense beaucoup d'énergies et d'argent dans des missions économiques qu'il effectue à travers la planète. Mais, si l'État ne lésine pas sur les dépenses et puise généreusement dans ses coffres pour attirer de nouvelles entreprises au Québec, il resserre drastiquement les cordons de sa bourse quand il s'agit d'assurer la francisation de ces entreprises.

Pourtant, c'est à l'État que revient l'obligation morale de faire en sorte que la *Charte de la langue française* soit appliquée dans son intégralité. « *Le Gouvernement du Québec doit donc être, à l'égard de l'observance de la Charte, à la hauteur des attentes que l'on est en droit d'avoir à son endroit.* »⁶

Une obligation à laquelle il peut difficilement se soustraire en ce qui concerne les milieux de travail, un secteur qui demeure « *névralgique pour assurer l'efficacité et la durabilité de la Loi 101. Le milieu de travail et le milieu de l'enseignement sont ceux qui sont et seront le plus transformés par ce que des chercheurs appellent la nouvelle économie ou encore la nouvelle société. Or, on le sait, la tendance naturelle de cette nouvelle économie consiste à se faciliter les choses en ne recourant qu'à une seule langue mondiale, l'anglais. Le français, comme toutes les*

2000, pages 24 et 25.

⁶ Rocher (Guy), Les origines et les aléas de la *Charte de la langue française*, Mémoire présenté à la Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec, 12 décembre 2000.

autres langues, doit multiplier les efforts pour conserver un statut et une reconnaissance dans ce contexte nouveau et rapidement mouvant (...). La question de la place de la langue français dans le nouvel avenir qui se dessine se pose alors avec une acuité plus grande encore qu'en 1977 »⁷

Au moment de l'implantation d'une entreprise, le gouvernement doit donc s'assurer de la possibilité pour les travailleurs d'y travailler en français. De façon générale, l'État doit prendre tous les moyens pour diminuer, sinon supprimer, les irritants éventuels à la francisation. Il doit faire en sorte de répondre à tous les besoins inhérents aux opérations d'une entreprise en facilitant l'émergence de solutions novatrices afin d'enrayer les situations qui pourraient être contraignantes pour les travailleurs tout comme pour l'entreprise. Des solutions qui doivent concilier emploi et langue au travail.

Changer les habitudes

Un des axes retenus par la CSD pour changer les habitudes de langue et assurer la francisation de la langue de travail, c'est celui des communications qui émanent de l'entreprise, qui la concernent, qu'elles soient institutionnalisées ou privées. Le

⁷ Rocher (Guy),. Les origines et les aléas de la *Charte de la langue française*, Mémoire présenté à la Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec, 12 décembre 2000.

syndicat, par l'entremise de ses membres, et l'entreprise elle-même sont les intervenants les mieux placés pour provoquer de tels changements d'habitudes.

Pour assumer pleinement ce rôle d'agent de changement, les milieux de travail doivent être assurés du soutien de plusieurs autres intervenants de calibre sur l'échiquier linguistique. Une collaboration qui leur a fait défaut au cours des dernières années. Ainsi, l'Université, les institutions qui développent et produisent des outils ont, trop souvent, laissé les milieux de travail occuper seuls l'avant-scène, se cantonnant dans un rôle des plus effacés. Alors que, de son côté, l'État, par l'entremise de l'Office de la langue française, s'est montré incapable de fournir les garanties législatives qui auraient permis d'assurer la permanence du français. Loin d'apporter les résultats escomptés, les grandes orientations d'implantation et de consolidation du français dont l'OLF s'est doté, n'ont pas répondu aux attentes des milieux de travail.

Le champ d'action qui retient notre attention est celui des relations du travail. C'est un domaine dont le vocabulaire a très souvent été dénoncé au Québec, à cause de ses nombreux emprunts à la langue anglaise. Plus particulièrement, nous avons choisi le créneau des conventions collectives, parce qu'elles régissent la vie professionnelle d'un bon nombre de personnes tout en influençant la langue vernaculaire de l'ensemble de la population.

Par ailleurs, la préparation, la négociation, la rédaction d'une convention collective constitue un temps fort de la vie syndicale, un jalon important de la vie de chaque entreprise. C'est une étape stratégique qui retient l'intérêt de l'ensemble des travailleurs. Si on tient compte seulement des personnes qui écrivent les conventions collectives, qui les négocient, qui les appliquent, que ce soit du côté syndical comme du côté patronal, c'est, à l'échelle du Québec, plus de 100 000 personnes qui sont directement concernées.

Encore à l'heure actuelle, la qualité de la langue de nombreuses conventions collectives laisse à désirer. Ces textes normatifs sont truffés de formulations douteuses, de non-sens, d'impropriétés, de barbarismes, de solécismes et d'anglicismes, « *et ce n'est pas la faute des Anglais, ni la persistance d'un problème constitutionnel* »⁸. À tel point que les conventions collectives sont devenues, dans les milieux de travail, des éléments polluants empêchant le rayonnement d'une langue française de qualité. Pourtant, comme le remarquait le Conseil de la langue française, l'Office ne « *prenait pas l'initiative d'intervenir pour faire corriger les conventions collectives particulières. (...) Quoi qu'il en soit, il est évident que l'Office*

⁸ Robert Auclair, *Encore 60 fautes de français ! C'est à désespérer des enseignants syndiqués*, Le Devoir, 1^{er} mai 1992, page B-8.

*ne dispose pas des moyens nécessaires pour appliquer cette méthode à l'ensemble du monde du travail ».*⁹

Un sondage, que nous avons réalisé en 1999 auprès de 200 dirigeants syndicaux sur le vocabulaire des conventions collectives, indique une faiblesse marquée quant à la connaissance et à l'utilisation du terme exact, approprié. Les répondants n'ont, dans l'ensemble, réussi à identifier la bonne réponse que dans une proportion de 57,03 %. À titre d'exemple, à peine 15,4 % des répondants ont trouvé le terme « *reclassement* » comme correspondant à la définition suivante « *réaffectation d'un salarié dont l'emploi est supprimé* ». (Voir annexe 1)

Cependant, les mots de vocabulaire, les expressions qui ont fait l'objet de capsules linguistiques dans les diverses publications de la CSD ou de débats au sein des instances de la Centrale sont très bien maîtrisés par les répondants. À titre d'exemple, à la question portant sur la définition suivante : « *article d'une convention collective, désignant les parties en présence et fixant les groupes de salariés auxquels elle s'applique* », 68,7 % ont choisi le bon terme « *champ d'application* » parmi les trois choix de réponses qui leur étaient proposés.

⁹ Conseil de la langue française, La qualité de la langue : un projet de société, Rapport préparé par Jacques Maurais, Conseil de la langue française, janvier 1999, page 246.

La qualité du français utilisé dans les conventions collectives, qui sont des outils de référence par excellence, a d'importantes répercussions sur la francisation, en enclenchant des changements positifs au niveau des habitudes de langage et d'écriture des milieux de travail. Un petit pas peut-être, mais qui devrait nous conduire loin. Rédigées dans un français correct, elles deviennent des instruments de propagation, de promotion.

Pour soutenir de telles actions, nous considérons à la CSD qu'il est important de développer à l'intention des travailleurs un programme de formation spécifiquement adapté et axé sur la rédaction de conventions collectives. Par ailleurs, nous croyons qu'un certificat spécifique en négociation collective devrait être remis aux étudiants qui auraient complété non seulement la formation générale pour l'obtention d'un certificat, mais également la formation nécessaire à la rédaction d'une convention collective.

À ce jour, l'Université du Québec à Montréal (UQAM), par son École des sciences de la gestion, a manifesté son intérêt à développer un programme court, adapté aux besoins du milieu. Ce programme serait offert aux étudiants inscrits au programme d'études menant à l'obtention d'un certificat en relations industrielles, dispensé au niveau universitaire et intéressés à acquérir une spécialisation en rédaction de conventions.

Un objectif qu'il nous apparaît d'autant plus important à atteindre qu'à l'heure actuelle, il n'existe à ce niveau pratiquement aucune formation axée sur le développement des compétences en matière de rédaction, qui soit accessible aux différents intervenants en milieu de travail, qui réponde spécifiquement à leurs attentes et qui soit adaptée à la réalité qu'ils vivent quotidiennement. Les besoins en formation sont donc des plus criants et si nous voulons qu'un jour, le français réussisse vraiment à s'imposer d'un bout à l'autre du Québec comme la « *langue normale et habituelle du travail* », il est urgent d'y répondre sans délai.

Une telle formation commande le développement d'outils, soit un dictionnaire des relations du travail, dont la qualité du français serait assurée, ainsi que des outils terminologiques adaptés aux réalités du monde du travail et bâtis en étroite collaboration avec les travailleurs. Cela permettrait d'assurer la pérennité des nouvelles habitudes de langage et le remplacement des termes inappropriés, inadéquats par un vocabulaire dont la justesse n'aurait d'égal que la qualité.

Un projet de dictionnaire, qui a reçu l'appui des grandes organisations syndicales québécoises et du Conseil du patronat du Québec, a déjà été présenté au gouvernement, qui s'y est montré intéressé. Par l'entremise du Secrétariat à la politique linguistique, nous tentons, actuellement, d'amasser les sommes nécessaires à la réalisation de ce projet qui, selon nous, fera œuvre utile.

En outre, un tel dictionnaire apporterait à l'appareil gouvernemental le support dont il a besoin, lui permettant ainsi d'améliorer la qualité du français utilisé pour la rédaction des textes législatifs, notamment des lois du travail.

Une stratégie d'animation

La première étape de la stratégie que nous proposons consiste à franciser les conventions collectives. L'intérêt que cette démarche éveillera dans les milieux de travail aura un effet de levier auprès des travailleurs et contribuera à développer chez eux le goût d'utiliser un français de qualité par la réalisation d'activités linguistiques, touchant notamment l'accroissement du vocabulaire.

Connaître un mot, savoir ce qu'il signifie, découvrir sa pluralité, l'utiliser à bon escient, ce sont les fondements mêmes de la maîtrise d'une langue. Le vocabulaire n'est-il pas essentiellement « *l'ensemble des mots dont dispose une personne* ».

La réalisation de tels projets doit s'appuyer sur un diagnostic. Il est important d'évaluer la banque de mots dont disposent les travailleurs, d'identifier, s'il y a lieu, les carences qu'ils pourraient présenter : difficulté manifeste à écrire, à s'exprimer, etc. et, à partir de ce constat, de définir les objectifs visés, de déterminer le chemin à parcourir.

Ce sont là des projets qui ne pourraient qu'amener des changements durables en instaurant et en développant un français de qualité dans les milieux de travail. Des habitudes de langage seront ainsi créées, comme la recherche et le goût du terme exact et, en bout de ligne, c'est une plus grande maîtrise de l'usage de la langue française qui en découlerait.

L'intérêt de la CSD pour le dossier de la francisation ne s'est jamais démenti. Aujourd'hui, plus que jamais, elle entend poursuivre son travail de fond. Mais, seule, elle ne peut développer une approche originale et concrétiser des projets d'envergure qui commandent d'importantes ressources humaines et financières.

Pour assumer le rôle de premier plan qu'a voulu leur assigner la Charte, les centrales syndicales ont besoin d'un support renouvelé, élargi de la part de l'État par l'entremise de l'Office de la langue française. L'actuel programme de soutien financier de l'OLF devrait, comme nous le réclamons déjà depuis plusieurs années, être aboli et remplacé par deux programmes. L'un accordant des subventions statutaires aux centrales syndicales afin qu'elles puissent faire le suivi du processus de francisation des entreprises et l'autre mettant à la disposition des centrales des budgets leur permettant de présenter des projets dont l'impact sur les milieux de travail rencontreraient les objectifs reliés à la généralisation du français au travail.

Les centrales syndicales sont prêtes à animer ou plutôt à réanimer la francisation des entreprises, mais cette responsabilité « *a également besoin d'être partagée*

équitablement entre les intervenants qui doivent en assurer le déroulement. L'État doit y accorder l'attention et les ressources nécessaires. Pour sa part, l'Office doit utiliser adéquatement les moyens que le législateur a mis à sa disposition. À défaut de cela, le projet de généralisation du français dans les milieux de travail mis en place au début des années 70 court le risque de ne pas se réaliser. »¹⁰

¹⁰ Bernard Salvail, directeur de la francisation, Office de la langue française, Journée thématique La langue de travail, février 2001, page 20.

B - LA FRANCISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Initiés dans les années 1970, les changements technologiques qu'a connus la société québécoise, ont introduit, dans les entreprises, l'automatisation des procédés de fabrication et l'informatisation des activités de travail. Très souvent créés et conçus en anglais, les ordinateurs et logiciels ont massivement pénétré les milieux de travail, sonnant du même coup le recul de la langue française.

En effet, porté par ces nouvelles technologies, l'anglais n'a pas tardé à regagner une bonne partie du terrain qu'il avait perdu au profit du français, pire, il a réussi à accroître sa présence dans les milieux de travail.

Un phénomène irréversible

Dès 1988, le Conseil de la langue française soulignait que l'informatique était un phénomène irréversible et, dans ce contexte, l'organisme se donnait comme objectif de francisation de faire du français, en informatique la langue de travail normale et habituelle. Soulignant l'urgence de s'attaquer à la francisation des nouvelles technologies, le Conseil recommandait de « *prendre les moyens susceptibles d'accroître l'accessibilité en français des logiciels, de la documentation et des banques de données ; de promouvoir le rôle des cégeps et des universités pour la formation en français des spécialistes et des techniciens de l'informatique, d'appuyer une politique de conception multilingue des logiciels ; de travailler à la*

*normalisation du français en informatique, en considérant ici que le gouvernement doit assumer un leadership. »*¹¹

Ces appréhensions latentes sont devenues des dangers réels. Car, au fur et à mesure que se sont tissés, multipliés les rapports de l'homme avec l'ordinateur, que l'informatique a investi tous les secteurs de la vie quotidienne comme tous les recoins des milieux de travail, l'anglais a, jour après jour, accru son rayonnement. À titre d'exemple, l'anglais règne aujourd'hui en maître incontesté dans Internet, avec un taux de présence de 84 % devançant et de loin l'allemand (4,5 %), le japonais (3,1 %) et, en quatrième place, le français (1,8 %)

¹¹ Lapointe (Gérard), Conseil de la langue française, 1979-1998, Québec, 21 mars 1998, page 29.

Une anglicisation accrue

Ceux qui ont cru que l'informatique allait cimenter la francisation des entreprises, ont vite déchanté devant la propagation de l'anglais dans les milieux de travail. Les changements technologiques dont nous redoutions l'impact sur l'organisation du travail, ont contribué à imposer dans nos milieux de travail la présence d'une langue autre que le français. En 1995, une étude interne menée auprès des syndicats affiliés à la CSD, démontrait la progression inexorable de l'anglais à l'usine ou au bureau. L'anglicisation s'est rapidement accrue que ce soit au niveau des opérations (dans 13,3 % des cas), de l'équipement (25,5 %), des manuels techniques (41,2 %), des documents de référence (43,1 %).

En 1999-2000, une autre enquête de la CSD portant sur la place du français dans les technologies de l'information brosse un portrait plus encourageant de la situation. Mais, si 67 % des syndicats interrogés affirment que les travailleurs qu'ils représentent, utilisent le français dans les technologies de l'information, 39 % d'entre eux reconnaissent cependant qu'ils se servent d'équipements dont l'opération se fait entièrement ou partiellement en langue anglaise, qu'il s'agisse de claviers, de boutons de commandes, de notices, d'instruction, etc., une situation dont les travailleurs n'avaient pas conscience avant d'y être sensibilisés et vis-à-vis laquelle ils avouent n'éprouver aucune difficulté de fonctionnement.

L'enquête révèle également que des pans entiers de l'activité économique sont toujours sous la domination de la langue anglaise. Les machines à contrôle numérique, les automates programmables, les logiciels de production, d'automatisation, la dénomination des équipements de production comme des opérations de travail, autant de domaines dans lesquels les travailleurs utilisent encore trop de termes empruntés à l'anglais.

De telles données démontrent clairement que le français n'occupe toujours pas une place dominante dans l'informatique au travail et, il est illusoire de croire qu'il est encore possible, aujourd'hui, de consolider la présence du français dans les milieux de travail en empruntant la voie législative ou en recourant à des moyens de nature protectionniste. La seule façon de concurrencer l'anglais dans les technologies de l'information est, selon nous, d'élaborer des stratégies nouvelles, particulières, qui soient adaptées au monde d'aujourd'hui et de demain et axées sur l'instrumentation, afin de permettre aux entreprises d'augmenter l'utilisation de produits en français.

Déjà dans le mémoire qu'elle présentait en août 1996 à la *Commission parlementaire permanente de la Culture sur la Proposition de politique linguistique*, la CSD insistait tout particulièrement sur l'urgence pour le Québec de produire et de traduire en français les logiciels administratifs, qui articulent le travail de nombre d'employés ainsi que sur la nécessité de développer une coopération avec d'autres partenaires de la francophonie afin d'éviter que la langue française ne soit marginalisée par le mouvement rapide d'industrialisation des autres langues,

notamment l'anglais qui, avec l'explosion des interfaces anglais-machines, lui assure une primauté dans les fonctions reliées au travail, à la formation, à la science et à la technologie.

Des produits mal connus ou boudés ?

Aujourd'hui, la plupart des logiciels d'accès, ainsi que leurs mises à jour, sont disponibles en français et en vente au Québec. Pourtant, nombre d'entreprises restent fidèles à la version originale en anglais.

Les produits traduits en langue française sont mal connus et souvent les distributeurs négligent leur mise en marché. Ils sont l'objet de certains préjugés, on questionne la qualité de leur traduction, on croit qu'ils coûtent plus cher que le même produit en langue anglaise. Parfois aussi, ils sont tout simplement boudés par les travailleurs qui, au fil des années, ont appris à maîtriser le produit en langue anglaise et qui ne voient pas la pertinence, ni l'avantage de l'abandonner.

Si bien que l'Office estime que moins de la moitié des logiciels existant en langue française se retrouvent, en bout du compte, dans l'ordinateur des employés, au Québec. Un constat qui prend tout son relief quand on le met en perspective avec une autre statistique : en 1996 déjà, le Conseil de la langue française estimait que 54 % de la main-d'œuvre québécoise tiraient rémunération de sa capacité à produire, repérer ou analyser l'information.

Pour sa part, en 1999, l'Institut de statistique du Québec, dans son enquête sur l'appropriation des technologies de l'information et de la communication par les entreprises au Québec, indiquait que 90 % des entreprises québécoises comptant dix employés et plus faisaient usage de l'ordinateur. Près de 60 % d'entre elles étaient branchées à Internet et 34 % présentes sur le Web. C'est toute la structure même de l'emploi qui se transforme à cause de la primauté de l'information comme moteur de développement.

De nouvelles obligations

Une francisation durable des entreprises repose également sur la francisation des outils de travail et parmi ceux-ci, les technologies de l'information occupent une place de choix, accentuant sans cesse leur présence dans l'entreprise.

Pour infléchir l'anglicisation des milieux de travail, la CSD considère que l'obligation devrait être faite à toute entreprise d'utiliser des logiciels en français lorsque ceux-ci sont disponibles, à moins qu'elle n'ait obtenu une autorisation expresse de l'Office de la langue française.

L'exigence pour l'entreprise d'assurer l'installation, à ses postes de travail, de la version française des logiciels disponible, existe déjà... en théorie du moins. Car comment l'Office peut-elle vérifier si cette mesure a bel et bien été appliquée et si l'employé utilise cette version, puisqu'à l'heure actuelle, « *nulle part dans la loi, il*

n'est prévu que les conseillers en francisation ont le pouvoir de pénétrer sur les lieux mêmes de l'entreprise. Dans le cas où l'entreprise limite partiellement ou totalement l'intervention de vérification de l'Office, on peut tout au plus demander à celle-ci de nous fournir les renseignements et les pièces justificatives nous permettant d'établir la validité de l'information obtenue sur sa situation linguistique. Une telle contrainte a une incidence certaine sur le degré de fiabilité du diagnostic établi par l'Office. »¹²

D'autre part, comme action préventive favorisant la francisation des milieux de travail, le gouvernement doit, selon nous, poser, aux écoles ou entreprises dispensant une formation en informatique l'exigence de donner leur enseignement en français et d'utiliser des logiciels français lorsqu'ils sont disponibles. Là aussi, seule une autorisation spécifique délivrée par l'OLF pourrait les dégager de cette obligation.

De telles mesures permettraient d'éliminer, à la source même, un des irritants majeurs qui existent en milieu de travail. Le développement de la formation professionnelle en informatique en français nous apparaît comme une condition incontournable à cause des répercussions importantes qu'elle peut engendrer.

¹² Bernard Salvail, La francisation des entreprises : un processus continu souvent interrompu, Journée thématique la langue du travail, Office de la langue française, février 2001, pages 8 et 9.

La décision de l'OLF d'accorder un soutien financier aux petites et moyennes entreprises qui désirent franciser leurs technologies d'information mérite d'être soulignée. Tout comme le programme d'aide financière du Fonds de l'autoroute de l'information, qui permet la réalisation de projets visant l'élaboration et la diffusion d'un contenu québécois de qualité, en langue française, accessible au plus grand nombre de personnes dans Internet tout en accentuant le rayonnement du Québec au sein de l'espace virtuel francophone. Ce sont là des pas dans la bonne voie, des mesures d'aide qui s'intègrent dans une stratégie plus globale visant la francisation des milieux de travail.

L'autoroute de l'information représente une occasion à saisir, une chance unique d'asseoir et de consolider la présence du français dans les milieux de travail, mais encore faut-il qu'elle leur offre des contenus en français, des outils langagiers de qualité et fiables. L'enjeu réside donc du côté de la production d'ouvrages régulateurs de références quant à la qualité de la langue.

Dans cette perspective, le développement d'un dictionnaire québécois des relations du travail s'impose au premier chef afin d'implanter un vocabulaire commun, juste et précis et d'en favoriser l'usage dans les différents milieux de travail, contribuant ainsi à assurer la permanence du français, langue du travail, au Québec.

L'atteinte d'un tel objectif repose sur la plus large diffusion possible de ce dictionnaire spécialisé et c'est là que le réseau Internet, les autoroutes, la création

d'hyperliens entrent en ligne de compte en mettant cet outil de formation à la portée de tous les claviers, disponible et accessible à tous ceux qui sont préoccupés à la fois par les réalités actuelles des relations du travail et par les exigences actuelles de la qualité de la langue au Québec. L'implantation, la généralisation des instruments linguistiques vont de pair avec leur développement.

Toutes ces mesures, jumelées aux recommandations que nous avons soumises ainsi qu'à une réécriture de l'article 141 de la loi 101 sur le français au travail, assureraient une présence un tant soit peu généralisée du français dans les nouvelles technologies de l'information, une étape qu'il faut franchir avant de s'attaquer à la qualité même de la langue et de faire des technologies de l'information un véhicule important de la terminologie française.

C - L'IMMIGRATION

Les immigrants représentent actuellement environ 10 % de l'ensemble de la population québécoise et pour nombre d'entre eux, le bureau et l'usine constituent les meilleurs moyens d'assurer leur intégration linguistique.

Quelque 50 % des immigrants allophones estiment qu'au Québec le français est la langue la plus utile au travail, mais leur motivation d'apprendre le français dépend de la perception qu'ils ont de son utilité.

Des enquêtes récentes menées par l'Office de la langue française indiquent que 51 % d'entre eux soutiennent qu'ils n'ont pas eu besoin de connaître le français pour obtenir leur emploi actuel. Dans la région de Montréal, la méconnaissance du français n'a donc pas d'impact sur l'employabilité des allophones et ne constitue pas, pour eux, un handicap sur le plan économique.

Nous devons reconnaître que le message que la société québécoise livre aux immigrants est loin d'être clair. Le discours sur le français, langue commune du travail, côtoie quotidiennement celui résolument axé sur la nécessité de connaître l'anglais à des fins de promotion à la fois économique et sociale. Cette contradiction profonde est encore renforcée par le processus d'obtention de la citoyenneté canadienne, puisqu'un immigrant résidant au Québec peut acquérir la citoyenneté

canadienne sans posséder une connaissance même très sommaire de la langue française.

Il est évident, selon nous, qu'une dévalorisation du français ne peut conduire qu'à la généralisation de son rejet dans la société, dans les milieux de travail, dans les écoles.

Quant aux entreprises, la plupart d'entre elles ne semblent pas encore vraiment préoccupées par la question de l'intégration linguistique des immigrants à la société québécoise. *« En effet, 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. »*¹³

Néanmoins, selon une étude réalisée par l'Office de la langue française, un tiers des petites entreprises manufacturières de la région de Montréal où il y a des travailleurs allophones croient que le rendement de ces employés pourrait bénéficier d'une amélioration de leur connaissance du français. D'autres soulignent qu'une présence importante de travailleurs ne possédant pas une connaissance minimale

¹³ Gouvernement du Québec, *Le français, langue commune, Enjeu de la société québécoise*, 1996, page 91.

du français, a une incidence directe sur le processus de francisation de l'entreprise. Au mieux, la démarche est ralentie, au pire, elle risque d'être compromise.

Trop souvent encore, les travailleurs immigrants allophones apprennent, sur le tas, la langue de leur milieu de travail, qui n'est pas nécessairement le français, ni même l'anglais, mais plutôt un parler hybride, le « franglais ».

Les cours constituent toujours, selon nous, le moyen d'apprentissage jugé le plus efficace pour apprendre le français en milieu de travail, ils sont au cœur même du processus d'intégration.

Il est essentiel que ces cours s'inscrivent dans une perspective de formation continue, qu'ils soient adaptés aux connaissances des immigrants, qu'ils tiennent compte de leur degré de scolarité, il ne faut pas oublier que 5 % des immigrants arrivant au Québec n'ont aucune scolarité reconnue. La gratuité des cours et le fait de les dispenser pendant les heures de travail sont d'importants incitatifs aux yeux des immigrants qui envisagent la possibilité d'acquérir une formation en français.

Cependant, 40 % des nouveaux arrivants non francophones ne sont pas rejoints par l'offre de service du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, dont un des mandats est de favoriser l'établissement et l'intégration linguistique sociale et économique des immigrants sur le territoire québécois.

Consciente que la francisation des milieux de travail est tributaire des actions posées aussi bien en amont qu'en aval, notamment en ce qui concerne l'intégration des immigrants, la CSD reconnaît que les centrales syndicales ont un rôle clef à jouer dans le dépistage de nouvelles clientèles, dans l'organisation de cours de français en milieu de travail, ainsi que dans l'organisation d'activités d'information, d'incitation et d'animation, afin de nous assurer que les immigrants participent activement à la vie de leur syndicat et à la vie de leur entreprise. Mais, il est important que nous puissions disposer des budgets et des ressources nécessaires pour assumer ces nouvelles responsabilités.

Le gouvernement doit, avant tout, s'assurer que les activités de francisation des immigrants en milieux de travail soient chapeautées et prises en charge par une seule structure, qui, à la fois, aura la tâche d'élaborer et de mettre sur pied des politiques, des programmes, de gérer les ressources humaines, financières, mais aussi d'évaluer l'efficacité des cours de français et de mesurer le degré d'acquisition des connaissances en français.

Nous recommandons également que cette offre de services linguistiques s'adresse à tous ceux qui sont d'une autre langue que le français et qu'elle ne soit pas limitée aux seuls immigrants.

Mais le véritable défi est de trouver une façon inventive d'assurer auprès des nouveaux arrivants non francophones la force d'attraction du français. Car, il est de

plus en plus évident que l'avenir de la langue française passe de plus en plus par la qualité du français chez les immigrants. Des éléments de réponse se trouvent du côté de la qualité de l'accueil qui leur est fait, de l'ouverture d'esprit des Québécois comme de leur capacité à intégrer la variété culturelle des immigrants et à la fondre dans une seule identité francophone.

D - L'ÉTAT INSTIGATEUR

En 1996, dans son énoncé de politique linguistique, le gouvernement se proposait de confier à l'Administration publique, y incluant les municipalités, les commissions scolaires, le réseau de la santé et des services sociaux, un rôle clé dans le renforcement de l'usage et de la qualité du français.

Pour la CSD, il s'agissait là d'une obligation morale à laquelle il était impensable que des ministères, organismes publics et parapublics puissent se dérober. D'autant que par son omniprésence dans la vie des citoyens, la force de son pouvoir d'achat, sa capacité de concrétiser les objectifs et les priorités de l'État, l'Administration donne le ton en matière de langage. C'est un acteur de tout premier plan dont l'influence sur l'évolution de la langue est considérable.

Par cette proposition, l'État ne faisait que reconnaître son incapacité à faire appliquer sa propre loi dans les différents rouages de l'appareil public. En effet, moins du tiers des ministères et organismes disposaient, en 1995, d'une politique linguistique interne malgré l'obligation qui leur en était faite dans la Charte.

« Comment le gouvernement peut-il inciter la population à faire du français une de ses priorités constantes quand il n'est même pas maître chez lui, quand il laisse

impunément se perpétuer une situation qui va à l'encontre de ce qu'il préconise ? »

14

Du même souffle, le gouvernement reconnaissait que « *depuis l'adoption de la Charte de la langue française, le problème de coordonner et d'harmoniser les actions de l'Administration s'est toujours posé pour atteindre l'objectif de faire du français la langue commune des Québécoises et des Québécois* ». ¹⁵

Pour assurer la cohésion des politiques et des décisions de l'Administration en matière d'usage et de promotion de la langue française, il prévoyait la formation d'un comité interministériel de coordination. Une mesure que la CSD réclamait depuis plusieurs années, mais, aujourd'hui encore, nous ignorons si ce comité a bel et bien été mis sur pied et s'il fonctionne de façon efficace.

Lors de l'annonce de la mise sur pied de ce comité interministériel, la CSD avait recommandé de lui confier le mandat d'examiner la pratique d'incorporer à des règlements des normes techniques rédigées uniquement en anglais. Cette pratique, comme nous le soulignons déjà à l'époque, est née du laxisme de l'État, qui jusqu'ici a peu fait pour inciter les ministères et organismes à s'assurer que les

¹⁴ Mémoire de la CSD, présenté à la Commission parlementaire permanente de la Culture sur la Proposition de politique linguistique, 16 août 1996, page 51.

¹⁵ Gouvernement du Québec, Le français, langue commune, Proposition de politique linguistique, 1996, page 55.

normes soient traduites en français au moment de leur incorporation à un règlement. Ce qui a affaibli l'usage du français comme langue habituelle de travail.

Quelques mois plus tard, le Groupe de travail tripartite sur la francisation des entreprises recommandait, à son tour, que le gouvernement s'assure que l'Administration soit un modèle de francisation dans toutes ses activités.

*« Condition préalable à l'atteinte des objectifs de la Charte de la langue française, l'expression d'une volonté politique vis-à-vis la question linguistique doit être renforcée et maintenue. (... Et) pour être conséquente, l'affirmation d'une volonté politique qui précise l'importance de la francisation doit se refléter dans les activités de l'État à tous les niveaux de l'Administration, tant dans son fonctionnement interne que dans ses relations avec les citoyens et les entreprises. »*¹⁶

Une langue bâtarde

Loin de donner le bon exemple, l'Administration galvaude, sans trop de respect, la langue française au vu et au su de tous et chacun, qu'il s'agisse de l'identification des édifices publics, de la signalisation routière, de la désignation des ministères et des organismes, de la production de documents internes parsemés de fautes

¹⁶ La francisation des entreprises, une responsabilité à partager, Rapport du groupe de travail tripartite sur la francisation des entreprises, décembre 1996, pages 11 et 12.

d'orthographe et d'erreurs de syntaxe. Ça et là des correctifs ont bien été apportés, mais, dans l'ensemble, la qualité de la langue dans l'Administration laisse toujours à désirer.

Or, une des premières responsabilités qui incombent à l'Administration est d'offrir des documents dans un français correct. Malheureusement, à ce chapitre, il reste *« encore de nombreux efforts à faire, surtout pour améliorer les textes normatifs, c'est-à-dire les textes comme les lois, les règlements, les conventions collectives qui régissent la vie et les conditions de travail de dizaines de milliers, voire de millions de citoyens et qui influencent aussi leurs usages linguistiques »*.¹⁷

Le français des textes législatifs laisse particulièrement à désirer, il est écorché par des impropriétés, des appellations incorrectes, des termes fautifs.

Le projet de loi 182 portant sur la réforme du Code du travail en est un exemple frappant. Une analyse préliminaire, qui nous avons entreprise en collaboration avec les étudiants du département des lettres et communications, section linguistique, de l'Université de Sherbrooke, a permis de déceler, dans le texte, la présence de plusieurs termes impropres, utilisés pour la rédaction des lois du travail. Cette analyse a été déposée lors de la séance de la Commission de l'Économie et du

¹⁷ Conseil de la langue française, La qualité de la langue : un projet de société, Rapport préparé par Jacques Maurais, janvier 199, page 170.

Travail, qui s'est tenue le 28 février 2001 sur la réforme du Code du travail. (Voir annexe 2)

À titre d'exemple, le terme « formule » apparaît en lieu et place du terme « formulaire ». Aussi, avons-nous sensibilisé la ministre du Travail à la nécessité d'entreprendre une analyse qualitative exhaustive de la langue utilisée dans la loi actuelle ainsi que dans le projet de loi avant qu'il ne soit adopté, de sorte que la loi, avec laquelle nous aurons à travailler, soit écrite dans une langue, qui reflète non seulement nos préoccupations, mais qui soit également l'expression de notre fierté.

C'est une question de crédibilité pour un gouvernement qui affirme haut et clair sa préoccupation à l'égard de la valorisation de l'emploi et de la qualité de la langue française.

Force nous est de constater que c'est avec beaucoup de désinvolture, voire de laisser-aller, que l'État semble vouloir assumer son rôle de leader, de maître d'œuvre. En l'absence de moyens, c'est, aussi, avec beaucoup de timidité que l'Office de la langue française intervient auprès de l'Administration, qui, trop souvent, boude ses avis de normalisation ou collabore mollement à l'atteinte des objectifs fixés par *la Charte de la langue française*.

À titre d'exemple, la politique linguistique du gouvernement « Le français, langue commune » est très claire sur le mandat linguistique dévolu à la Commission de la

santé et de la sécurité du travail, soit celui d'assumer au premier chef la responsabilité du contrôle linguistique de tous les messages relatifs à la santé et à la sécurité du travail en exigeant la présence d'indications en français dans ces messages, y compris sur les appareils et véhicules utilisés sur les chantiers.

Malheureusement, ce n'est pas toujours ce qui se passe dans les milieux de travail. L'Office lui-même se plaint « *de manquements à l'application de cette exigence de la Loi sur la santé et la sécurité du travail tant dans l'affichage de sécurité que dans l'étiquetage des produits dangereux* »¹⁸

Face à l'urgence de la situation et devant l'ampleur du défi que nous avons collectivement à relever, il est tout à fait inadmissible que le gouvernement doive non seulement se mettre à genoux devant l'Administration pour qu'elle consente à suivre les dispositions de la *Charte de la langue française*, mais également qu'il admette son impuissance comme son incapacité à la forcer à les respecter. Cette capitulation de l'État est indécente, elle risque de nous coûter très cher.

¹⁸ Lettres de la présidente de l'OLF, Nicole René au président du conseil d'administration de la CSST, Treffé Lacombe, Montréal, novembre 1998 et février 1999.

Sur les bancs de l'école

Dans le cadre de ce mémoire, la francisation des universités, têtes de pont du système éducatif, ainsi que le statut qu'y occupe la langue française, retient également notre attention.

« Les cégeps et les universités constituent des milieux de travail importants au Québec. Importants quant au nombre d'employés. (...) Importants aussi quant à leur rôle : ces derniers jouent un rôle essentiel de formation et constituent des modèles pour notre société. (...) Il n'est pas normal que ces milieux de travail échappent totalement à la Charte de la langue française, alors qu'on exige un programme de francisation des entreprises moins importantes en nombre d'employés et nettement moins importantes en termes d'influence sociale et technologique. »¹⁹

Cette exclusion n'est pas sans conséquence : *« bien que la situation du français dans le réseau des universités de langue française ne semble pas, pour le moment compromise, de puissants facteurs* (diversification de la population étudiante, situation financière précaire des établissements universitaires, développements

¹⁹ Martel (Pierre), *Le français au Québec, une présence à renforcer et un outil de communication à maîtriser*, Mémoire présenté à la Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec, Octobre 200, page 5.

technologiques) *tendant à l'affaiblissement graduel du français dans ce réseau sont déjà à l'œuvre* ».²⁰

À titre d'exemple, le SPUQ souligne que dans certains cours, les étudiants sont incités à remettre des travaux en langue anglaise, que des directions de programmes permettent « *explicitement et largement* » la remise de travaux ou d'examens en anglais, qu'on accepte des thèses de doctorat ou de maîtrise, basées sur des publications de recherche rédigées uniquement en anglais, que les communications en langue anglaise entre professeurs, chargés de cours, chercheurs et étudiants ne cessent d'augmenter, etc.

*« Une bonne partie des communications orales, mais davantage écrites, sont en anglais dans les tâches d'enseignement et de recherche. (...) Bien entendu, le pourcentage de textes en langue anglaise varie d'un secteur à un autre, d'une discipline à une autre : nous savons que cela peut aller de cent pour cent dans certaines disciplines comme en sciences pures, à moins de cinquante pour cent dans les sciences humaines. »*²¹

²⁰ Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal, La Sauvegarde du français dans le réseau des universités de langue française du Québec, Mémoire présenté à la Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec, Octobre 2000, page 10.

²¹ Martel (Pierre) Le français au Québec, une présence à renforcer et un outil de communication à maîtriser, Mémoire présenté à la Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec, Octobre 2000, page 5.

À l'Université de Montréal, ce sont les employées et employés qui s'inquiètent de la hausse des exigences de connaissance de l'anglais lors de l'embauche. Dans certains cas, ils disent même devoir travailler en anglais.

Le réseau universitaire est un chaînon important de la francisation des milieux de travail, mais, souvent, il a relégué cette responsabilité au second plan, plus soucieux de former des cerveaux que des hommes et des femmes capable de maîtriser leur langue.

« Les universités ont prouvé pendant plusieurs années que la maîtrise de la langue n'était pas indispensable pour obtenir un diplôme. (...) C'est sur le marché du travail que l'incompétence langagière fait mal, surtout lorsque le travail implique une activité de communication, ce qui est presque toujours le cas. À l'université, l'étudiant dans une production écrite ou orale, ne représente que lui-même ; sur le marché du travail, il représente une entreprise, une institution, etc. »²²

Pour stopper le glissement des universités québécoises vers l'anglais, il faut, selon nous, insérer dans la *Charte de la langue française*, l'obligation pour chaque établissement universitaire de langue française de se doter d'un programme de

²² Lépine (François), *Compétence langagière et politique universitaire relativement à la maîtrise de la langue*, École des langues vivantes, Faculté des lettres, Université Laval, mai juin 1992, page 2.

francisation, véritable cadre de références qui respecterait l'autonomie des établissements tout en tenant compte de leurs particularités respectives.

E - UN ORGANISME RENOUVELÉ

En 1986, six organismes veillaient à l'application de la *Charte de la langue française*. Onze ans plus tard, avec l'entrée en vigueur de la Loi 40 (Loi modifiant la *Charte de la langue française*) on en comptait encore quatre, souvent confondus par le public. La structure actuelle, qui allie lourdeur et manque de clarté, comprend les organismes suivants :

❖ la Commission de toponymie

Sa mission est de « proposer au gouvernement les critères de choix et les règles d'écriture de tous les noms de lieux et d'attribuer en dernier ressort des noms aux lieux qui n'en ont pas encore aussi bien que d'approuver tout changement de nom de lieu »;

❖ l'Office de la langue française

Organisme d'intervention et d'exécution, l'Office de la langue française a été « 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 »;

❖ la Commission de protection de la langue française

C'est l'organisme « chargé d'assurer le respect de la loi ». Elle peut agir de sa propre initiative ou à la suite de plaintes, elle dispose de pouvoirs d'inspection et d'enquête;

❖ le Conseil de la langue française

Son mandat est de « conseiller le ministre sur la politique québécoise de la langue française et sur toute question relative à l'interprétation et à l'application de la loi ».

Si, à première vue, les mandats assignés à chacun de ces organismes paraissent clairs... sur papier, ils sont, cependant, si vagues, si redondants parfois qu'ils peuvent prêter flanc à plusieurs interprétations presque contradictoires. Le morcellement des responsabilités n'est pas sans créer une certaine confusion parmi le public, il différencie souvent assez mal l'Office de la langue française et le Conseil de la langue française, il confond tout aussi fréquemment le rôle de la Commission de protection de la langue avec celui de l'Office de la langue.

D'autre part, un travailleur qui veut déposer une plainte en vertu des dispositions de *la Charte de langue française*, se perd facilement dans les dédales de la bureaucratie linguistique, ne sachant pas toujours vers quel organisme la diriger. L'adoption, en décembre 2000, du projet de loi 171, a, si cela était encore possible, généré une plus grande confusion dans les milieux de travail. En effet, une personne qui s'estime lésée parce qu'on exige d'elle la connaissance d'une autre langue que le français devra désormais, pour obtenir réparation, s'en plaindre au Commissaire général du travail.

Compartimenté, cloisonné, isolé les uns des autres, chacun de ces organismes donne l'impression de fonctionner en vase clos. Il ne semble y avoir aucune

concertation entre eux, aucun mécanisme permanent de consultation, aucune unité d'action, ce qui n'est pas sans affaiblir leur performance, leur efficacité et sans entraîner une dispersion des efforts, des énergies comme des ressources ainsi qu'un dédoublement évident des fonctions, des services, que ce soit, à titre d'exemple, au niveau juridique ou de la recherche.

Ces constats ne datent pas d'hier. Ainsi, en 1983, le ministre responsable de la *Charte de la langue française*, Gérald Godin, « manifeste déjà l'intention de fusionner les organismes linguistiques « dans la perspective de rationalisation de leurs opérations »; cette velléité n'a cependant pas de suite ». ²³

En 1986, afin d'assurer l'efficacité des politiques et l'efficacité des programmes de formation, le Groupe de travail sur la *Charte de la langue française*, institué par la ministre Lise Bacon et présidé par Gilles Lalande, recommandait, à son tour, que les fonctions exercées jusqu'à maintenant par l'Office de la langue française. le Conseil de la langue française et la Commission de protection de la langue française soient regroupées et confiées à un nouvel et unique organisme qui, pour des raisons de continuité et de commodité, porterait le nom d'Office de la langue française.

²³ Lapointe(Gérard), Conseil de la langue française 1978-1998, Québec, 21 mars 1998, page 6.

Quant à la Commission de toponymie, le Groupe de travail proposait qu'elle soit dissociée du cadre institutionnel de la Charte et qu'elle relève en tant qu'entité autonome du ministère des Affaires culturelles.

Deux ans après le dépôt du Rapport Lalande, c'était au tour de la CSD de réclamer la fusion des organismes linguistiques en une seule institution afin d'assurer une plus grande cohérence des interventions et des actions en matière d'aménagement linguistique. (Voir annexe 3)

Un cadre institutionnel renouvelé

Aujourd'hui, l'actualité de cette recommandation ne s'est toujours pas démentie. L'application cohérente des dispositions de la *Charte de la langue française* et une plus grande efficience de la politique linguistique du Québec, réclament, selon nous, la mise en place d'un organisme unique, qui remplirait les fonctions regroupées des quatre organismes linguistiques existants, permettant ainsi une meilleure coordination.

La mise en place de l'organisme pourrait se faire dans un délai relativement court, le gouvernement disposant déjà de plusieurs études, dont il pourrait s'inspirer quant au choix du modèle à mettre en place.

Le nouvel organisme serait placé sous l'autorité d'un conseil d'administration démocratique et représentatif des principaux éléments qui composent la société québécoise. Sa structure pourrait s'apparenter à celle de l'organisme chapeautant la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Quant au président, il serait choisi pour sa compétence en matière linguistique, sa crédibilité et son rayonnement dans la culture québécoise et nommé par l'Assemblée nationale. Afin d'assurer continuité et suivi à la politique linguistique, son mandat ne serait pas limité dans le temps, il ne prendrait fin que le jour où l'Assemblée nationale le déciderait.

Le corps administratif du nouvel organisme serait composé de six directions : communications et information, francisation, recherche et bibliothèque, services linguistiques, toponymie et service juridique. Ce dernier deviendrait l'épine dorsale du nouvel organisme quant à toute question relative à l'interprétation et à l'application de la loi à soumettre à la ministre responsable de la *Charte de la langue française* ou à tout autre organisme.

Quant à la fonction « conseil » sur la politique québécoise de la langue française, actuellement dévolue au Conseil de la langue française, elle serait désormais assumée par le Secrétariat d'État à la politique linguistique, dont le mandat est, présentement, de conseiller la ministre et d'assister le sous-ministre associé responsable de l'application de la politique linguistique dans l'exercice de ses fonctions.

En termes de francisation des milieux de travail, les objectifs de la mission première du nouvel organisme consisterait à aider, soutenir et faciliter l'implantation du français dans les milieux de travail et en promouvoir la généralisation. À l'appui de cette mission, il devra élaborer une nouvelle stratégie d'intervention, plus imaginative, en constante évolution, capable d'insuffler un nouveau dynamisme au processus tout en simplifiant son approche, en la débarrassant de son caractère bureaucratique, contraignant et en la libérant du carcan de la certification.

Le nouvel organisme aura aussi la responsabilité de mettre au point une nouvelle approche et de nouveaux outils de diagnostic et de mesure, qui tournant le dos à la standardisation procédurière, seront davantage centrés sur la réalité des entreprises. C'est à partir du profil sociologique de chaque entreprise que le nouvel organisme sera, en collaboration avec l'employeur et les travailleurs, capable d'identifier et de surmonter les problèmes, les difficultés qui freinent, chez elle la francisation, mais aussi d'évaluer efficacement les progrès réalisés.

Le nouvel organisme devra consacrer une grande partie de ses ressources, de ses efforts à l'évaluation, à la mise à jour et à l'appui des programmes de francisation, puisque c'est là que le bât blesse actuellement. Des officines, des bureaux de direction, l'action se déplacera enfin sur le terrain, ce qui constitue la meilleure garantie qui soit de décrocher la participation des travailleurs comme l'adhésion des entreprises.

Un exercice de rationalisation

De 1981 à 2001, les crédits alloués à la *Charte de la langue française* ont augmenté de 13.7 %, alors que, pour la même période, les crédits alloués pour le financement des opérations et des programmes de l'Office de la langue française ont enregistré une hausse de 18.4 %. ²⁴

Somme toute, l'accroissement des dépenses a été bien en dessous de l'inflation, ce que les coupures effectuées dans le personnel ont rendu possible. (Voir annexes 4 et 5)

Au niveau des ressources humaines, la situation a évolué quelque peu différemment, puisque l'Office a connu, au cours des dernières années, des coupures drastiques de personnel. En effet, ses effectifs autorisés sont passés de 463 personnes pour l'exercice 1981-1982 à 350 en 1986-1987 et à 209 en 2000-2001, ce sont donc les employés de l'organisme qui ont fait les frais du plan de redressement mis en place à la demande de l'État. (Voir annexe 6)

L'Office a préféré sabrer dans les ressources humaines plutôt que de regarder d'autres éléments de redressement, ce choix, qui traduit un manque d'imagination,

²⁴ Ce pourcentage a été établi en tenant compte des dépenses totales de l'OLF, diminuées d'un montant annuel moyen de 900 000 \$ imputable aux coûts estimés des opérations de la Commission de toponymie du Québec. Depuis l'exercice 1996-1997, le budget de l'OLF inclut la Commission de toponymie.

a eu un impact direct sur la francisation des milieux de travail en diminuant le nombre de conseillers oeuvrant sur le terrain.

Afin de s'assurer que le nouvel organisme remplira efficacement ses mandats, principalement celui touchant la francisation, la CSD recommande qu'aux lendemains de la tenue des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec, un comité d'experts soit institué, afin d'échanger sur la vision des syndicats, des organismes en place par la réalisation d'un exercice de rationalisation portant sur l'efficience des organismes linguistiques ainsi que sur les moyens dont la nouvelle structure devrait disposer pour s'acquitter de ses responsabilités.

Cet exercice doit, notamment, interroger l'utilisation des crédits alloués afin d'assurer le plus de ressources possibles au développement et au maintien de la francisation, il doit porter sur la gestion des édifices et des locaux occupés par les organismes linguistiques, sur la nouvelle organisation du travail, davantage orientée sur la productivité, sur l'efficience, etc. pour être en mesure d'identifier à l'interne, avec les syndicats en place, tout ce qui peut être amélioré.

Le comité d'experts fondera ses recommandations sur le rapport émis par la Commission des États généraux ainsi que sur les résultats de l'exercice de rationalisation qui sera mené avec les syndicats des organismes concernés.

Dès que le comité aura terminé ses travaux et aura fait rapport à la ministre responsable, il lui restera à procéder à l'élaboration d'un projet de loi amendant les dispositions de la *Charte de la langue française* et sur lequel les intervenants du milieu seront invités à s'exprimer par l'entremise de la tenue d'une commission parlementaire.

En guise de conclusion

La Loi 101 a joué un rôle primordial dans l'essor du Québec moderne, l'adoption de cette pièce maîtresse de notre législation a permis au français de faire des pas de géants. Elle a toujours sa raison d'être, il est essentiel de préserver l'esprit de justice et d'ouverture sur lequel elle a été bâtie et de respecter le sens général des objectifs qui sont consacrés dans son préambule.

Mais, aujourd'hui, pour bâtir notre avenir linguistique et être capables d'affronter les défis auxquels la société technologique mondialisée ne cessent d'exposer la langue française, nous avons besoin d'une institution qui agisse en véritable maître d'œuvre de la francisation, qui fasse preuve de leadership pour porter ce projet global de société qu'est la francisation. Un défi que l'Office de la langue française n'a pu, jusqu'ici, relever !

SOMMAIRE DES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

La CSD recommande que :

Un nouvel organisme

- ✓ un organisme unique, qui remplirait les fonctions regroupées des quatre organismes linguistiques existants, soit mis en place;
- ✓ le corps administratif du nouvel organisme soit composé de six directions;
- ✓ le conseil d'administration du nouvel organisme soit composé de représentants des principaux éléments de la société, selon une structure semblable à celle de la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
- ✓ le président du conseil d'administration soit nommé par l'Assemblée nationale;
- ✓ la fonction « conseil » dévolue au Conseil de la langue française soit transférée au Secrétariat d'État à la politique linguistique;
- ✓ le nouvel organisme élabore une stratégie intervention délestée de tout caractère bureaucratique, procédurier et développe des outils de diagnostic et de mesure, adaptés à la réalité des entreprises;

- ✓ un comité d'experts soit formé pour définir le nouveau modèle en tenant compte d'une part, du diagnostic de la Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec et, d'autre part, des résultats de l'exercice de rationalisation qui sera effectué avec les syndicats des organismes concernés.

Nous préconisons, en outre :

De nouvelles obligations:

- ✓ l'obligation pour le gouvernement de mettre tout en œuvre afin de s'assurer, lors de l'implantation d'une entreprise, qu'elle offre à tous ses travailleurs la possibilité de travailler en français;
- ✓ la mise sur pied d'un programme gouvernemental de soutien financier à l'intention des centrales syndicales pour assurer la réalisation de projets liés à la généralisation du français au travail;
- ✓ la création de comités paritaires de francisation disposant de pouvoirs étendus et d'une marge de manœuvre élargie;
- ✓ l'obligation pour tout employeur de fournir à son personnel des logiciels en français, lorsqu'ils sont disponibles;
- ✓ l'obligation pour les écoles ou entreprises dispensant une formation en informatique de ne donner leur enseignement qu'en français, lorsque le logiciel est disponible;
- ✓ la prise en charge par une seule structure des activités de francisation des immigrants en milieux de travail;

- ✓ l'extension de l'offre de services linguistiques à tous ceux qui sont d'une autre langue que le français;
- ✓ l'harmonisation des politiques et des décisions de l'Administration en matière d'usage et de promotion de la langue française;
- ✓ l'obligation pour chaque établissement universitaire de langue française de se doter d'un programme de francisation.

La CSD revendique :

Une nouvelle approche et de nouveaux outils :

- ✓ une formation universitaire adaptée en matière de rédaction de convention collective;
- ✓ le développement, à très court terme, du Dictionnaire québécois des relations du travail.