

Le Français
au travail



Le français au travail

Documents ci-inclus :

Charte de la langue française

Et

Pistes d'animation pour interagir
après la présentation de la vidéo



1. Le cadre législatif actuel : *La Charte de la langue française*

La *Charte* est divisée en deux grandes sections :

- Le statut de la langue française
- L'officialisation linguistique, la toponymie et la francisation

Dans chacune de ces sections, il y a des articles qui concernent les milieux de travail

- **Dans la première section**, il est question du français, langue du travail (articles 41 à 50)

A) La *Charte* énonce le droit fondamental dont les travailleurs disposent d'exercer leurs activités en français.

B) La *Charte* identifie les documents qui doivent être rédigés en français :

- communications écrites entre employeur et personnel;
- offres d'emploi ou de promotion;
- conventions collectives de travail;
- sentences arbitrales.

C) La *Charte* indique les recours dont dispose un salarié qui est ou se croit victime d'une violation des droits qui lui garantit la *Charte* :

- droit de l'association représentative (syndicat) ou du salarié de soumettre un grief à l'arbitrage;
- permet aux personnes non syndiquées d'exercer un recours devant la Commission des relations du travail;
- médiation de l'OQLF pour permettre un échange de points de vue et favoriser une entente écrite.

La *Charte* précise que les articles 41 à 49 sont réputés faire partie intégrante de toute convention collective de travail.

1.2 Dans la seconde section, il est question de la francisation des entreprises (articles 135 à 154)

Non seulement, la *Charte de la langue française* reconnaît à chaque Québécois le droit de travailler en français, mais elle oblige aussi les entreprises à généraliser l'utilisation du français dans les milieux de travail. Cependant, les exigences sont différentes selon la taille des entreprises.

1.21. Toutes les entreprises :

- Respecter les articles de la *Charte* traitant de la langue du travail, mais aussi ceux portant sur la langue du commerce et des affaires (Ex. rédaction d'un catalogue, des factures en français, logiciel ou système *d'exploitation disponible en français*).

1.22. Les entreprises de 50 salariés et plus :

- *Respecter* les articles de la *Charte* traitant de la langue du travail, du commerce et des affaires
- Détenir un certificat de francisation

- Cette obligation touche toutes les entreprises privées qui sont de compétence québécoise et dont les employés relèvent *du Code du travail* québécois. Il y a cependant des entreprises relevant, aux fins des lois du travail, du gouvernement fédéral, qui se conforment à la loi 101, notamment dans l'industrie du camionnage, dans l'aviation, dans le secteur bancaire, dans les communications.
- Ce certificat est délivré par l'Office québécois de la langue française si, après l'examen de la situation linguistique, il estime que l'utilisation du français est **généralisée** à tous les niveaux de l'entreprise. Si ce n'est pas le cas, l'entreprise doit adopter un **programme de francisation**.
- Le programme de francisation a pour but la **généralisation de l'utilisation du français** à tous les niveaux, il porte sur une dizaine d'éléments. À titre d'exemple : l'utilisation du français dans les technologies de l'information, la connaissance du français par les dirigeants de l'entreprise, etc.
- Après l'obtention du certificat, l'entreprise a **l'obligation** de veiller à maintenir et à consolider l'utilisation du français afin qu'il demeure la langue normale et habituelle du travail. Elle doit, à cet effet, remettre à l'Office, à tous les trois ans, un **rapport** sur l'évolution de l'utilisation du français dans l'entreprise.

1.2.3 Les entreprises de 100 salariés et plus :

- Respecter les articles de la *Charte* traitant de la langue du travail, du commerce et des affaires
- Détenir un certificat de francisation
- Instituer un comité de francisation

Sa composition :

La **moitié des membres** du comité de francisation et de tout sous-comité doivent représenter les travailleurs de l'entreprise. Ces représentants sont **élus par l'ensemble** des travailleurs pour une période d'au plus **deux ans**. Toutefois, leur mandat est renouvelable.

Ses fonctions;

Jusqu'à l'obtention d'un certificat de francisation, le comité de francisation doit

- **poser un diagnostic** sur la situation du français dans l'ensemble des activités de l'entreprise au Québec et le transmettre à l'Office;
- **élaborer un programme de francisation** si l'utilisation du français n'est pas généralisée dans l'entreprise;
- **faire le suivi périodique** du programme de francisation et soumettre un rapport annuel à l'Office sur la mise en œuvre de ce programme.

L'Office désignera une personne conseillère qui accompagnera le comité tout au long de cette démarche.

Après l'obtention du certificat de francisation, le comité doit s'assurer que :

- La francisation est **réelle et permanente**, c'est-à-dire qu'il doit veiller au maintien de l'utilisation du français dans l'entreprise;
- l'entreprise prépare et remet, à **tous les trois ans à l'Office** un **rapport** sur l'évolution de l'utilisation du français.

Le comité de francisation a deux principales fonctions :

- Une fonction d'**information**
- Il transmet à tout le personnel l'information sur, entre autres, la situation du français dans l'entreprise, le programme de francisation, les progrès dans l'application du programme ainsi que les mesures à prendre pour assurer la permanence de la francisation après la délivrance du certificat de francisation.

- Une fonction d'**animation**
- Il veille à ce que l'utilisation du français demeure généralisée et, à cet effet, il fait les recommandations appropriées à la direction de l'entreprise. Il participe aussi à la diffusion et à la promotion de la terminologie française au travail.

Le comité de francisation doit se réunir au moins une fois **tous les six mois**

MAIS la *Charte* a prévu des exceptions au principe de l'utilisation généralisée du français en permettant l'utilisation d'une autre langue que le français comme langue de fonctionnement. Des sièges sociaux et des centres de recherche peuvent à cet effet conclure des ententes particulières avec l'OQLF, ces ententes sont valables pour une durée d'au plus cinq ans, renouvelable.

C'est le gouvernement qui détermine, par règlement,
dans quels cas,
dans quelles conditions,
suivant quelles modalités
un siège social et un centre de recherches peuvent bénéficier d'une telle entente.

Des changements à venir au cadre législatif ?

En décembre 2012, la ministre responsable de la *Charte de la langue française*, Diane De Courcy, a déposé le projet de loi 14 qui propose certaines modifications à la *Charte*.

Au chapitre de la francisation, les entreprises comptant de **26 à 49 employés** sont maintenant visées, elles sont désormais assujetties à l'objectif de « *faire du français la langue normale et habituelle du travail* ».

Pour y arriver, elles devront, le cas échéant, adopter **des mesures de francisation** en ce qui concerne la politique de mutation et de promotion, les réunions et communications internes, la formation, les communications avec la clientèle, les dépliants, catalogues et autres documents produits, etc.

S'il s'agit d'une entreprise qui « *vend ou rend autrement accessible au public des biens ou des services* », elle sera soumise à d'**autres exigences**, notamment celle d'assurer en tout temps aux consommateurs de l'information et un service de qualité en français.

Le projet de loi prévoit également que les associations d'entreprises spécialisées, les comités sectoriels de main-d'œuvre pourront élaborer des **mesures types** de francisation pour faciliter la mise en œuvre par les entreprises visées des obligations qui leur incomberont si le projet de loi est adopté.

Pour les entreprises comptant **100 employés et plus**, le projet de loi propose qu'elles puissent, avec l'approbation de l'Office, substituer au comité de francisation « un autre mécanisme de consultation et de participation de son personnel ».

Dans son mémoire présenté devant la Commission de la culture et de l'éducation, la CSD a demandé que cette disposition puisse s'appliquer aux **entreprises de 50 employés et plus**.

Une autre des demandes de la CSD concerne la mise sur pied d'un chantier sur **l'action sectorielle**.

« Nous croyons fermement que l'action sectorielle permettra de faciliter le transfert de l'expertise en matière de francisation des grandes entreprises vers les plus petites, ces dernières disposant généralement de moindres moyens pour répondre aux exigences de la Charte. De plus, cette action sectorielle permettra de mieux soutenir, à moindre frais pour elles, les nouvelles entreprises arrivant de l'étranger et devant se conformer comme toutes les autres aux obligations de la Charte. En réunissant autour d'une même table, les entreprises grandes et moins grandes d'un même secteur pour partager ce qui se fait de mieux en matière de francisation des entreprises, nous croyons que cette cause progressera à un rythme beaucoup plus rapide. »

Mais les changements proposés restent hypothétiques, car l'adoption du projet de loi 14 est loin d'être assurée.

1. Pistes de discussion après la vidéo

Après la présentation de la vidéo à un groupe de travailleurs, vous pouvez vous inspirer des questions suivantes pour animer la discussion et susciter l'action.

- Est-ce que vous avez connu ou vécu dans votre milieu de travail des situations semblables à celles décrites dans la vidéo?
- Comment qualifieriez-vous la situation du français dans votre milieu de travail? Est-ce qu'en général les travailleurs travaillent en français dans votre milieu de travail?
- L'environnement de travail a-t-il déjà été scruté « à la loupe » par votre syndicat, le comité de francisation ou toute autre personne pour s'assurer que l'utilisation du français est aussi répandue que vous le croyez dans votre milieu de travail? Si non, pensez-vous que c'est important de le faire?
- Quand vous constatez une situation qui va à l'encontre du droit de travailler en français, que faites-vous? Et si personne ne s'occupe du problème ou si la situation tarde à être corrigée, connaissez-vous les recours dont vous disposez, dont le syndicat dispose?

- Selon vous, le français au travail, est-ce une responsabilité individuelle, collective ou syndicale? Pourquoi?
- À partir des exemples présentés dans la vidéo, y a-t-il des actions que vous ou votre syndicat pourriez prendre pour assurer la présence et la pérennité du français dans votre milieu de travail (Exemple : identification des produits, des pièces, des boutons de commande, des inscriptions sur les machines?)
- Avez-vous déjà eu à négocier en anglais? Avez-vous déjà eu besoin de recourir à un interprète pour traduire des documents, des études remis par la partie patronale ou pour communiquer avec des représentants du siège social?
- L'exigence de la connaissance de l'anglais se généralise dans les milieux de travail. Si c'est le cas dans votre milieu de travail, cette exigence est-elle, selon vous, justifiée ou, au contraire, déraisonnable, abusive ? Avez-vous vérifié auprès de votre syndicat, de votre conseiller syndical si les prétentions de l'employeur sont justifiées?
- Avez-vous connu ou vécu des situations dans lesquelles l'exigence de l'anglais empêche ou dissuade des personnes qualifiées de postuler à un poste ou nuit à leur avancement?

- Avez-vous connu ou vécu des situations dans lesquelles l’affichage en anglais des boutons de commande, des inscriptions sur les machines a constitué un danger pour la santé et la sécurité des travailleurs?
- Avez-vous observé dans votre milieu de travail, une réticence, voire une résistance, de la part de vos collègues de travail à franciser des termes se rapportant à leur emploi, à leur environnement de travail?
- Dans la vidéo, un chercheur, Réjean Roy, affirme que travailler dans sa langue maternelle est synonyme de productivité, voire de rentabilité pour l’employeur? Est-ce un argument que vous pourriez utiliser pour convaincre votre employeur de corriger ou d’améliorer la situation du français dans votre milieu de travail?
- Le visionnement de cette vidéo a-t-elle changé votre perception quant à l’enjeu de travailler en français? Quant à l’importance des « petits gestes » à poser quotidiennement pour assurer la présence du français au travail?
 - Si oui, expliquez.
 - Si non, pourquoi?

Vos commentaires, vos suggestions ou votre rétroaction sont bienvenus!