

DES CHANGEMENTS DANS LE DROIT DE TRAVAILLER EN FRANÇAIS



Solidaire
depuis 1921

INTRODUCTION

Après l'adoption en juin 2022 de la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, qui modifie la *Charte de la langue française* (CLF), nous vous présentons ici les droits et obligations des travailleuses, des travailleurs, des syndicats et des employeurs en ce qui concerne le français au travail.

La baisse de l'usage du français au travail continue d'être constatée par des sondages provinciaux et fédéraux. La CSN estime qu'il est important de faire valoir tous nos droits pour s'assurer de contrer ce phénomène le plus tôt possible.

À Montréal, 40 % des communications entre collègues de travail se font dans une autre langue que le français. Lors des réunions, 79,2 % des travailleuses et des travailleurs québécois utilisent le français, mais seulement 60,7 % le font dans la métropole. Les employeurs sont également friands quand il s'agit d'exiger le bilinguisme (comme on le remarque sur 55 % des offres d'emploi dans les entreprises privées) et la maîtrise de la langue anglaise est exigée ou souhaitée par plus de 4 entreprises montréalaises sur cinq. Les milieux de travail sont donc au premier plan des transformations des pratiques linguistiques.

La CSN a toujours été engagée dans la promotion et la défense de la langue française. La position géographique particulière du Québec et les influences culturelles et économiques du reste du continent nous demandent une constante vigilance par rapport à la vigueur de notre langue. Le droit de travailler en français est une condition fondamentale de travail. En ce sens, l'exercice des droits individuels et collectifs doit permettre de créer un vivre-ensemble inclusif et construit autour d'une langue commune, la langue nationale des Québécoises et des Québécois, le français. Or, cet idéal ne peut être atteint par la seule adoption d'une loi. Il faut maintenant l'appliquer et la mettre à profit.

La promotion des droits linguistiques et des actions possibles s'avère donc la première étape pour atteindre l'objectif de la *Charte de la langue française*.

Le droit de travailler en français

La CLF prévoit le droit pour toute travailleuse ou tout travailleur d'exercer ses activités en français. Depuis juin 2022, ce droit s'applique également aux employé-es des entreprises de juridiction fédérale (télécommunication, transport interprovincial, banques, etc.).

Le droit de travailler en français appartient à chaque travailleuse et à chaque travailleur, individuellement. Cela dit, ce droit n'empêche personne de s'exprimer dans une autre langue notamment lorsque ses fonctions l'exigent.

Obligations patronales découlant du droit de travailler en français (art. 41 à 43)

Communication orale et écrite

- ➔ L'employeur doit s'adresser en français à l'écrit à l'ensemble de ses salarié-es actuels et anciens (art. 41).
- ➔ L'employeur peut exceptionnellement communiquer avec une ou un salarié-e dans une autre langue que le français si cette personne lui en a fait la demande.
- ➔ L'employeur doit s'adresser à la travailleuse ou au travailleur en français (art. 4 et chapitre VI).

Embauche, promotion et mutation

Les affichages de postes, les offres d'emploi à l'externe et les documents étant associés à ces mouvements de main-d'œuvre doivent être rédigés en français (art. 42).

- ➔ Dans le cas où les affichages sont diffusés dans plusieurs langues, les affichages en français doivent :
 - être diffusés simultanément avec ceux dans les autres langues ;
 - être diffusés par des moyens de transmission de même nature ;
 - viser un public cible de taille comparable.

Conditions de travail

- ➔ La convention collective et les lettres d'entente doivent être rédigées en français. La convention collective négociée en anglais doit être traduite en français dès sa conclusion (art. 43).
- ➔ Tout autre contrat ou document concernant des conditions de travail doit être rédigé en français (art. 41).

Autres documents

- ➔ Les documents de formation, de santé et de sécurité et la police d'assurances collectives doivent être disponibles en français dans des conditions aussi favorables (art. 41).

On entend par des « conditions aussi favorables » le fait d'avoir accès aussi facilement à un document et dans les mêmes formats (numérique, papier, etc.). Ainsi, si un document en anglais est disponible sur l'Intranet de l'employeur, il devra s'y retrouver en français. Si l'employeur a un présentoir avec différents documents en anglais, les mêmes documents devront s'y retrouver en français.

Qu'arrive-t-il si l'employeur ne respecte pas ses obligations?

Les articles 41 à 49 de la CLF sont automatiquement intégrés à toute convention collective (art. 50). Ainsi, une ou un salarié-e syndiqué peut utiliser la voie du grief pour porter plainte en cas de violation des dispositions en lien avec le français comme langue de travail.

Toute personne salariée peut également se plaindre à l'Office québécois de la langue française qui peut émettre des ordonnances pour forcer l'employeur à faire ou à cesser de faire une action afin qu'il se conforme à la loi. Cependant, en cas de discrimination, de harcèlement ou de pratique interdite, la ou le salarié-e syndiqué doit obligatoirement passer par la voie du grief.

Le défaut par l'employeur de respecter une ordonnance le rend passible d'amendes (3 000 \$ à 30 000 \$ par jour d'infraction).

L'exigence de maîtrise d'une autre langue que le français (art. 46.1)

Un employeur qui exige la maîtrise d'une autre langue que le français à une travailleuse ou à un travailleur, que ce soit à l'embauche, pour demeurer en poste, ou pour se prévaloir d'un mouvement de main-d'œuvre, doit démontrer :

1. qu'il a préalablement pris les moyens raisonnables pour éviter d'imposer cette exigence;
2. qu'après la mise en œuvre de ces moyens, l'accomplissement de la tâche en question nécessite toujours la connaissance de cette langue.

On entend par moyens raisonnables :

- ➔ qu'une évaluation des réels besoins linguistiques associés aux tâches visées a été faite;
- ➔ que les connaissances linguistiques déjà exigées dans l'entreprise sont insuffisantes pour répondre aux besoins;
- ➔ que le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches nécessitant la connaissance d'une autre langue que le français soit restreint au minimum.

La protection contre les représailles (art. 45, 45.1 et 46)

La CLF prévoit que le travailleur ou la travailleuse qui exerce son droit de travailler en français, qui participe à des activités de francisation ou qui communique de bonne foi des renseignements à l'Office ne peut faire l'objet de représailles ni de sanction pour ces raisons. Il en va de même s'il ou elle ne maîtrise pas une langue autre que le français alors que l'employeur n'a pas rempli les critères présentés dans la section précédente. Il s'agit de pratiques interdites.

La ou le salarié-e qui exige le respect du français comme langue de travail ou qui ne maîtrise pas une langue autre que le français ne doit pas faire l'objet de harcèlement ou de discrimination. L'employeur a l'obligation de prendre les moyens pour prévenir ou pour faire cesser tout harcèlement ou toute discrimination relativement à ces sujets.

La ou le salarié-e victime de pratiques interdites, de harcèlement ou de discrimination peut déposer une plainte par voie de grief avec l'aide de son syndicat (art. 50).

Dans le cas des pratiques interdites, le délai de grief ne peut être inférieur à 45 jours, même si la convention prévoit un délai moindre (art.47).

Dans le cas de harcèlement ou de discrimination, le délai de grief ne peut être inférieur à deux ans, même si la convention prévoit un délai moindre (47.4).

La démarche de francisation

Entreprise de 25 employé-es ou plus

Outre les droits applicables à tous les Québécois et à toutes les Québécoises, les entreprises employant 25 personnes ou plus durant au moins six mois ont l'obligation de s'inscrire dans une démarche de francisation pour recevoir un certificat de francisation (art. 139 et 140).

La démarche de francisation :

- ➔ L'entreprise doit s'inscrire auprès de l'Office québécois de la langue française.
 - ➔ L'employeur doit ensuite procéder à une analyse de la situation linguistique au sein de son entreprise (connaissance du français des dirigeantes et des dirigeants, exigence de langue autre que le français, communications internes, documents de production, logiciels, affichage, etc.)
 - ➔ La démarche de francisation a pour but de généraliser l'utilisation du français à tous les niveaux. Cela inclut :
 - La langue de travail et des communications internes ;
 - La francisation des cadres et du personnel ;
 - Les documents de travail de l'entreprise, notamment les manuels et les catalogues ;
 - Les technologies de l'information
 - Etc.
 - ➔ L'employeur a l'obligation de tenir son personnel informé de l'application des programmes (art. 143).
 - ➔ À la suite de cette analyse, l'Office évalue et détermine si l'entreprise satisfait à ses obligations en matière d'utilisation du français. Si c'est le cas, elle reçoit son certificat de francisation. Celle qui n'y satisfait pas doit mettre en place un programme de francisation (art. 140).
 - L'entreprise ayant obtenu son certificat de francisation doit fournir, tous les trois ans, un rapport sur l'évolution de l'utilisation du français au sein de son entreprise (art. 146).
- * Les entreprises de 25 à 49 employé-es ont jusqu'au 1^{er} juin 2025 pour s'inscrire à l'Office et pour amorcer leur démarche de francisation.

Les entreprises qui ne respectent pas les différents engagements de la démarche de francisation ou qui n'ont pas amorcé leur démarche alors qu'elles en ont l'obligation ne peuvent pas conclure de contrat ou recevoir de subvention gouvernementale (art. 152.1).

Entreprises de 100 employé-es et plus :

Pour les entreprises de 100 employé-es et plus, la démarche de francisation n'est pas seulement de la responsabilité de l'employeur, mais plutôt de celle d'un comité de francisation.

Ce comité est composé d'au moins six personnes, dont la moitié doit représenter les travailleuses et les travailleurs de l'entreprise (art. 136 et 137).

Lorsque la majorité des salarié-es de l'entreprise sont regroupés au sein d'un seul syndicat, c'est ce dernier qui désigne les membres qui représenteront les salarié-es au comité. Si plusieurs syndicats se trouvent dans l'entreprise, ceux-ci doivent parler au nom de la majorité des salarié-es et s'entendre sur la désignation des membres qui défendront leurs intérêts au comité. En l'absence d'entente entre les syndicats de l'entreprise, lorsque ceux-ci ne réunissent pas la majorité des salarié-es ou en milieu non syndiqué, l'employeur peut décider, après consultation de l'Office, du mode de votation à utiliser pour nommer les membres salarié-es au comité (art. 137).

Obligations des comités de francisation

Le comité de francisation a plusieurs obligations à remplir dans le cadre de la démarche de francisation de l'entreprise (138,1). Il doit, entre autres :

- ➔ réaliser l'analyse de la situation linguistique de l'entreprise et rédiger le rapport relatif à celle-ci ;
- ➔ élaborer le programme de francisation que l'entreprise doit adopter, le cas échéant, et surveiller sa mise en œuvre ;
- ➔ rédiger le rapport sur la mise en œuvre du programme de francisation, le cas échéant ;
- ➔ veiller à ce que l'utilisation du français demeure généralisée au sein de l'entreprise qui possède un certificat de francisation et rédiger le rapport triennal sur l'évolution de l'utilisation du français au sein de l'entreprise ;
- ➔ élaborer le plan d'action que l'entreprise doit adopter, le cas échéant, surveiller son déploiement et rédiger le rapport sur la mise en œuvre du plan d'action, le cas échéant.
- ➔ Le comité de francisation doit enfin, à la demande de la direction de l'entreprise, donner son avis sur la pratique de l'employeur d'exiger la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français pour qu'une personne puisse demeurer en poste ou pour qu'elle puisse accéder à un poste. Le comité de francisation donne également son avis sur les moyens pris par l'entreprise pour éviter d'imposer une telle exigence.

Deux autres mesures pour éviter que l'employeur prenne ses obligations à la légère :

1. Un représentant des travailleurs du comité de francisation doit être désigné comme coreprésentant de l'entreprise auprès de l'Office québécois de la langue française. Le représentant de la direction et celui des travailleurs doivent partager toute l'information provenant de l'Office. (art. 139.1).
2. Les procès-verbaux des rencontres, qui doivent avoir lieu tous les six mois, doivent être signés par l'ensemble des membres du comité et transmis à l'Office (art. 138.3).

La loi s'applique aussi aux syndicats

Les syndicats ont l'obligation :

- De communiquer en français à l'oral et à l'écrit avec leurs membres (art. 49).
- De rendre les documents (états financiers, rapport du comité exécutif, affiches, tracts d'information, etc.) disponibles pour leurs membres en français (art. 48).
- De respecter le droit de la travailleuse ou du travailleur de participer aux délibérations d'une assemblée en français (art. 3).

Tout comme l'employeur, le syndicat peut communiquer avec l'un de ses membres dans une autre langue que le français, si ce dernier le demande (art. 49). Les versions en français de toute communication ou de tout document doivent être rendues disponibles de manière aussi *favorable* et *évidente* que celles rédigées dans une autre langue.

Sanctions en cas de manquement aux obligations

Tout comme l'employeur, le syndicat ne respectant pas ses obligations en vertu de la CLF s'expose à une plainte à l'Office québécoise de la langue française, qui pourra émettre une ordonnance forçant le correctif. Si le syndicat n'obtempère pas, il pourra faire l'objet d'amendes allant de 3 000 \$ à 30 000 \$ par jour.



Le français au travail, une occasion d'action collective

Au-delà du texte de loi, les syndicats peuvent agir afin de contraindre l'employeur à être un meilleur citoyen corporatif en matière de langue française. Les syndicats peuvent aussi promouvoir le français par des actions et des activités de valorisation.

À l'intérieur même des syndicats, l'intégration des membres n'ayant pas le français comme langue maternelle devrait être une réelle préoccupation. La barrière de la langue limite le partage des intérêts entre les membres des syndicats et les prive de l'adhésion des allophones au projet syndical. Des projets de francisation en entreprise peuvent être mis en place et sont des expériences positives de solidarité et d'inclusion.

En ce sens, la CSN encourage les participantes et les participants aux comités de francisation, dont les syndicats, à intervenir directement auprès de l'OQLF afin de l'inciter à exiger des cours de francisation lorsque cela est nécessaire, notamment après l'arrivée de plusieurs personnes qui ne s'expriment pas en français dans leur milieu de travail.

La CSN adhère au principe du français comme langue commune, principe maintenant enchâssé dans la CLF. En ce sens, tous les acteurs du milieu du travail ont la responsabilité d'agir pour que le français soit incontournable comme langue d'accueil et d'intégration des immigrantes et des immigrants, comme langue de communication interculturelle et comme langue permettant à toutes et à tous d'adhérer et de contribuer à la culture québécoise.

La CSN peut outiller les syndicats désireux de prendre l'initiative d'un projet paritaire d'apprentissage du français en milieu de travail. Le Service de recherche et de condition féminine de la CSN est en mesure de fournir des conseils aux syndicats sur les stratégies à entreprendre afin de mettre en place de tels projets (ex. : les ressources offrant le service de francisation, le financement).

Ces programmes d'apprentissage du français peuvent également revêtir la forme d'une mise à niveau pour des travailleuses et des travailleurs de langue française, mais éprouvant des difficultés en lecture et en écriture.



LE FRANÇAIS AU TRAVAIL, UNE PRIORITÉ POUR LA CSN DEPUIS 1921

Avec la participation financière de :

Québec 



Solidaire
depuis 1921