

Fiers de travailler
en *français*



Guide pratique d'intervention



Avant-propos	3
La Charte de la langue française	4
1. Les droits linguistiques fondamentaux au Québec	5
2. Le droit de travailler en français	6
3. Le programme de francisation	9
4. Le comité de francisation	12
5. Des guides pratiques destinés aux comités de francisation	14
La formation en francisation en milieu de travail	16
1. Les avantages de la formation en francisation en milieu de travail	18
2. La démarche d'implantation d'une formation en francisation dans le milieu du travail	19
Conclusion	22

Publié par la Confédération des syndicats nationaux
Contribution : Service des relations du travail
Production : Service des communications
Conception graphique : Renzo Designers
Impression : Imprimerie Gibraltar
ISBN : 978-2-89501-076-0
Dépôt légal : BANQ 2011, BAC 2011
Octobre 2011
www.csn.qc.ca

Avant-propos

Le droit de travailler en français a largement contribué à l'émancipation socioéconomique de la majorité francophone. Dans un monde du travail qui n'est pas à l'abri des influences linguistiques anglo-américaines, il demeure important d'être vigilant et de poursuivre les efforts afin de faire respecter nos droits linguistiques, particulièrement en ce qui a trait au français comme langue de travail.

C'est dans cette optique que le 17 mars 2011, la CSN organisait une troisième rencontre nationale avec ses syndicats affiliés pour faire le point sur la situation du français dans les entreprises. Il en est ressorti que bon nombre de dispositions de la Charte de la langue française n'étaient pas appliquées ou étaient encore méconnues. Les interventions des participantes et des participants ont témoigné de l'importance de poursuivre la lutte pour la promotion du français comme langue de travail et de la nécessité d'être mieux outillés pour pouvoir agir au quotidien.

Pour pallier ces lacunes, la CSN a élaboré un guide comprenant deux parties. La première réfère aux droits linguistiques fondamentaux, au droit de travailler en français, au programme de francisation et au comité de francisation. La deuxième partie traite de la formation en francisation des travailleuses et des travailleurs dans les milieux de travail.

Depuis 90 ans, la CSN milite en faveur de la langue française. Cette année, avec la publication de ce guide, nous souhaitons renforcer notre action en fournissant un outil aux syndicats qui veulent travailler activement à la francisation de leur entreprise. Vous y trouverez de nombreuses informations qui vous seront très utiles dans vos milieux de travail. Nous vous invitons à en faire usage au quotidien afin que plus de Québécoises et de Québécois puissent gagner leur vie en français.



La Charte de la langue française

En 1977, le gouvernement du Québec adoptait la Charte de la langue française, communément appelée la loi 101. Désormais, le français est reconnu langue officielle au Québec, ce qui accorde aux travailleuses et aux travailleurs le droit d'exercer leurs activités en français et le détermine comme étant la langue de travail.

1 LES DROITS LINGUISTIQUES FONDAMENTAUX AU QUÉBEC

La Charte de la langue française reconnaît aux Québécoises et aux Québécois les droits linguistiques fondamentaux suivants :

- Les citoyennes et les citoyens ont le droit d'exiger que communiquent en français avec eux, l'Administration, les services de santé et les services sociaux, les entreprises d'utilité publique, les ordres professionnels, les associations de salarié-es et les diverses entreprises exerçant au Québec ;
- Ils et elles ont le droit d'intervenir en français en assemblée délibérante ;
- Les travailleuses et les travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités en français ;
- Les consommatrices et les consommateurs ont le droit d'être informés et servis en français ;
- Les citoyennes et les citoyens ont le droit de recevoir l'enseignement en français.

! Toutes les entreprises du Québec, peu importe leur taille, ont des obligations concernant la langue de travail, du commerce et des affaires, dont celle de respecter le droit fondamental des travailleuses et des travailleurs d'exercer leurs activités en français et celui des consommatrices et des consommateurs d'être informés et servis en français.



2 LE DROIT DE TRAVAILLER EN FRANÇAIS

Les entreprises du Québec doivent respecter un ensemble de lois concernant l'utilisation du français. Les articles 41 à 49 de la Charte de la langue française établissent le droit des travailleuses et des travailleurs d'œuvrer en français. Ces dispositions touchent un ensemble de domaines.

Les communications écrites

Toute communication écrite entre l'employeur et le personnel d'une entreprise doit être rédigée en français. Cela inclut les offres d'emploi et les promotions à l'interne.

L'exigence d'une autre langue pour accéder à un emploi

À moins que la nature même du travail ne le nécessite, l'employeur ne peut exiger la connaissance (ou un niveau particulier de connaissance) d'une autre langue que le français pour l'attribution d'un emploi ou d'un poste.

Le congédiement et la rétrogradation

Une ou un salarié ne peut être congédié, mis à pied, rétrogradé ou déplacé :

- Parce qu'il ne parle que le français ;
- Parce qu'il ne connaît pas suffisamment une autre langue que le français ;
- Parce qu'il a exigé le respect d'un droit prévu à la Charte de la langue française.

Les conventions collectives et leurs annexes

Les conventions collectives et leurs annexes doivent être rédigées en français. Toutefois, la convention collective peut être rédigée, signée et déposée à la fois en français et dans une autre langue. Les deux versions sont alors officielles. En cas de différence entre les deux versions, c'est la version française qui a préséance.

Les sentences arbitrales

À la demande d'une partie, une sentence arbitrale doit être traduite en français (ou en anglais, selon le cas). Les coûts de traduction sont aux frais des parties.

Nullité des actes juridiques

Les actes juridiques, les décisions et les autres documents, y compris la convention collective, les communications écrites adressées au personnel, les offres d'emploi, etc., qui sont non conformes à la Charte de la langue française sont nuls, sauf pour ce qui est des droits acquis des salarié-es et de leurs associations.

Outils de travail, machines, équipements et logiciels

Dans les entreprises de 50 personnes ou plus, les outils de travail mis à la disposition du personnel doivent comporter des indications en français. Cette exigence touche également les ordinateurs et les logiciels, et ce, qu'ils soient de conception maison ou qu'ils aient été développés par une entreprise commerciale. Le français doit aussi être utilisé dans les documents de travail, les manuels et les catalogues.



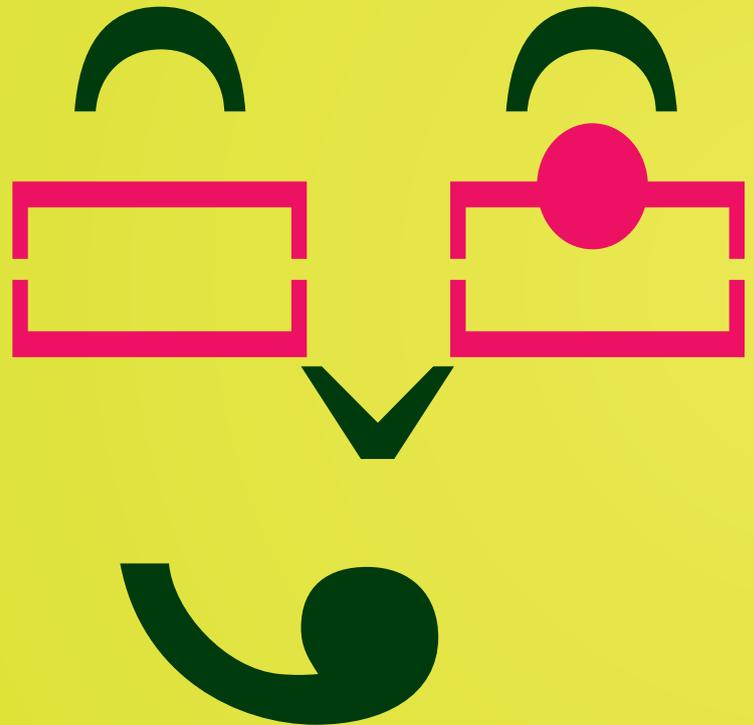
- Le chapitre VI de la Charte de la langue française, qui porte sur la langue de travail, est réputé faire partie intégrante des conventions collectives.
- Une stipulation de la convention collective qui serait contraire aux dispositions de la Charte en matière de français langue de travail serait nulle.
- La travailleuse, le travailleur ou le syndicat qui estime que ses droits linguistiques ne sont pas respectés par l'employeur peut déposer un grief et le soumettre à l'arbitrage. Le travailleur non syndiqué peut, pour sa part, s'adresser à la Commission des relations du travail, comme s'il s'agissait d'un recours relatif à l'exercice d'un droit prévu au Code du travail.
- Lors d'un recours concernant l'exigence d'une autre langue que le français pour l'obtention d'un poste, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. Celui-ci doit démontrer que les tâches reliées à l'emploi nécessitent la connaissance d'une autre langue que le français.

Le français dans les conventions collectives

L'amélioration de la qualité du français dans les conventions collectives joue un rôle important pour la défense des droits des travailleurs. Il est aussi essentiel que nos membres soient en mesure de bien comprendre la signification des clauses de convention collective ainsi que toutes autres communications que le syndicat leur adresse.

! Pensez-y bien et posez-vous les bonnes questions!

- Est-ce que la qualité du français est bonne ? C'est-à-dire une bonne orthographe, l'absence d'anglicismes, le choix de mots justes et faciles à comprendre.
- Est-ce que je peux raccourcir le texte ? Un court texte est plus facile à comprendre.
- Est-ce que le texte est clair ? Est-ce que mes collègues et moi comprenons tous la même chose ? Un texte clair ne comporte pas de contradiction, il est écrit de manière concise.
- Est-ce que je suis en mesure d'expliquer facilement la signification de la clause à quelqu'un qui ne connaît pas la convention collective ?



3

LE PROGRAMME DE FRANCISATION

Les entreprises de 50 employé-es et plus ont des obligations supplémentaires. Elles doivent s'inscrire dans une démarche de francisation qui nécessite souvent la mise en place d'un programme de francisation.

Ce dernier a pour but d'apporter les correctifs nécessaires aux divers aspects du fonctionnement de l'entreprise qui ne satisfont pas aux exigences de la Charte de la langue française.

Article 141 de la Charte de la langue française

Le programme de francisation de votre entreprise a pour but la généralisation de l'utilisation du français à tous les niveaux, par :

- La connaissance de la langue officielle chez les dirigeants, les membres des ordres professionnels et les autres membres du personnel ;
- L'augmentation, s'il y a lieu, à tous les niveaux de l'entreprise, y compris au sein du conseil d'administration, du nombre de personnes ayant une bonne connaissance de la langue française de manière à en assurer l'utilisation généralisée ;
- L'utilisation du français comme langue du travail et des communications internes ;
- L'utilisation du français dans les documents de travail de l'entreprise, notamment dans les manuels et les catalogues ;
- L'utilisation du français dans les communications avec l'Administration, la clientèle, les fournisseurs, le public et les actionnaires sauf, dans ce dernier cas, s'il s'agit d'une société fermée au sens de la Loi sur les valeurs mobilières (chapitre V-1.1) ;
- L'utilisation d'une terminologie française ;
- L'utilisation du français dans l'affichage public et la publicité commerciale ;
- Une politique d'embauche, de promotion et de mutation appropriée ;
- L'utilisation du français dans les technologies de l'information.

Les étapes de la démarche de francisation

Si à la suite de l'analyse l'Office estime que l'utilisation du français est généralisée, il délivre un certificat de francisation. À l'inverse, l'entreprise doit adopter un programme de francisation en suivant toutes les étapes.

1 Inscription à l'Office québécois de la langue française

La démarche débute par une inscription de l'entreprise auprès de l'Office québécois de la langue française (OQLF). Il s'agit principalement d'une collecte de renseignements généraux sur les activités de l'entreprise. L'Office délivre alors à l'entreprise une attestation d'inscription.

Par ailleurs, si l'entreprise a 100 employés et plus, elle doit former un comité de francisation (articles 136, 137, 138).

2 Analyse de la situation linguistique

Dans les six mois suivant la date d'émission de l'attestation d'inscription, l'entreprise doit transmettre à l'Office une analyse de la situation linguistique (article 139). À cet effet, l'OQLF a développé une grille d'analyse.

Si l'Office estime que l'utilisation du français est généralisée selon l'article 141 décrit précédemment, il délivrera alors un certificat de francisation.

Si, au contraire, il juge que l'entreprise ne répond pas aux obligations concernant l'utilisation du français de manière généralisée dans l'entreprise, l'organisme obligera l'adoption d'un programme de francisation (articles 140, 141 et 142) et pourra même demander la mise sur pied d'un comité de francisation.

3 Élaboration du programme de francisation

L'entreprise a six mois pour développer un projet de programme de francisation et le soumettre à l'OQLF pour son approbation.

4 Approbation du programme de francisation

Après étude, si l'Office approuve le projet, une attestation d'application du programme de francisation est alors délivrée à l'entreprise (article 143).

5 Application du programme de francisation

L'entreprise doit remettre à l'OQLF un rapport sur l'application de son programme de francisation. Elle doit tenir les employé-es informés de l'application de celui-ci. Un rapport doit être transmis chaque année pour les entreprises de 100 employé-es et plus, et aux deux ans pour celles employant de 50 à 99 employé-es (article 143).

6 Certification

Un certificat de francisation est remis lorsque l'Office estime que l'utilisation du français est généralisée selon les objectifs et les obligations de la Charte (article 145).

7 Permanence de la francisation

Lorsque le certificat est obtenu, l'entreprise doit assurer le maintien de l'utilisation généralisée du français. À ce titre, elle devra remettre à l'OQLF un rapport sur l'évaluation de l'utilisation du français tous les trois ans (articles 136 et 146)

Objectif et usage de la grille d'analyse de la situation linguistique faite par l'Office québécois de la langue française

- La grille facilite le travail d'analyse et de compilation de la situation linguistique de l'entreprise, et ce, en tenant compte des obligations de la Charte.
- La grille peut aussi être utilisée comme un outil d'autoévaluation du programme de francisation.
- Il faut s'assurer d'exiger et de conserver toutes les copies signées de la grille afin de bien effectuer le suivi.
- Pour référence, voir le site : http://www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/entreprises/entreprises_plus/demarche.html#analyse



4 LE COMITÉ DE FRANCISATION

Obligations supplémentaires pour les entreprises de 100 employé-es et plus et pour les entreprises entre 50 employé-es et 100 employé-es auxquelles l'OQLF a ordonné la mise en place d'un comité de francisation selon l'article 140.

Le comité de francisation est le maître d'œuvre de la démarche de francisation de l'entreprise. Il est obligatoirement formé dans toutes les entreprises établies au Québec employant 100 personnes ou plus. Son mandat se décline de la manière suivante :

La mise en œuvre

Le comité doit tout d'abord mener à bien la démarche de francisation de l'entreprise en suivant ses différentes étapes, ce qui implique :

- L'analyse linguistique de l'entreprise ;
- L'élaboration d'un programme de francisation et de son calendrier de mise en œuvre ;
- La surveillance de l'application du programme de francisation ;
- Le suivi et la remise de rapports sur le programme de francisation ;
- Le suivi de l'évolution de la situation linguistique et de l'utilisation généralisée du français dans l'entreprise, une fois que le certificat est délivré.

L'information

Le comité doit s'assurer que le personnel de l'entreprise est informé de son rôle et du nom des membres qui le composent, des droits et des obligations prévus à la Charte de la langue française à l'égard de la langue du travail, du commerce et des affaires, de la situation du français dans l'entreprise ainsi que du programme de francisation et de la démarche qui y est associée.

L'animation

Le comité doit élaborer des projets et proposer divers moyens visant à faire du français la langue de travail. Plusieurs activités peuvent être proposées, notamment la publication de chroniques linguistiques, l'organisation d'activités sociales, de concours linguistiques ainsi que la mise sur pied de cours de perfectionnement pour le français parlé et écrit.

Composition et fonctionnement du comité de francisation

- Le comité de francisation doit être formé d'au moins six personnes, dont la moitié provient des rangs des travailleuses et des travailleurs de l'entreprise (articles 136 et 137).
- Le comité de francisation peut former des sous-comités pour l'aider dans l'accomplissement de son travail. Ceux-ci doivent également être composés de manière paritaire (article 137).
- Les représentants des salarié-es au comité de francisation sont nommés par le ou les syndicats représentant la majorité des travailleurs. À défaut d'entente entre les syndicats ou en l'absence de syndicat, les membres du comité de francisation sont nommés par l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de l'entreprise (article 137).
- Lors du remplacement d'un membre du comité, l'entreprise doit aviser l'Office et le remplacement doit se faire selon les modalités décrites précédemment (article 138).
- Le mandat des représentantes et des représentants au comité de francisation de l'entreprise est renouvelable aux deux ans (article 137).
- Le comité de francisation doit se réunir au moins une fois tous les six mois (article 136).
- Les représentants des travailleurs au comité de francisation (ou à un des sous-comités) sont libérés avec salaire pour assister à ces réunions ou pour effectuer toute tâche établie par celui-ci (article 137.1).



5 DES GUIDES PRATIQUES DESTINÉS AUX COMITÉS DE FRANCISATION

L'Office québécois de la langue française a produit le *Guide pratique d'implantation du français* ainsi que le *Guide d'information générale à l'intention des responsables de la francisation* pour aider les comités de francisation à atteindre les objectifs de la Charte, qui consistent en une généralisation de l'utilisation du français dans l'entreprise.

Ils se trouvent aux adresses suivantes :

http://www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/entreprises/Guidefranco3_200306.pdf

http://www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/entreprises/20090726_guide2.pdf



Voici quelques mesures à mettre en application par les représentants syndicaux du comité au sein de l'entreprise.

Pour la connaissance du français

- Organiser des cours de français en entreprise (mesure efficace pour intégrer les allophones dans nos milieux de travail);
- Implanter une politique linguistique;
- Impliquer les travailleurs et mettre sur pied des activités de parrainage;
- Vérifier que l'exigence d'une autre langue que le français pour l'octroi d'un poste n'est pas posée systématiquement et que la Charte de la langue française est respectée.

Pour les communications dans l'entreprise

- Revendiquer que les réunions se tiennent en français;
- Aider les collègues dans leur apprentissage de la langue française;
- Parler en français dans l'entreprise;
- Requérir que les communications écrites soient toujours en français;
- Exiger que le travail se déroule en français.

Pour les documents de travail et les technologies de l'information

- S'assurer de recevoir les documents de travail comme les plans, devis, manuels, fiches et autres en français;
- Acquérir les programmes informatiques, logiciels, menus, télécopieur, boîtes vocales en français;
- Exiger les documents de référence en français.

Pour les communications avec la clientèle et les fournisseurs

1. Inciter l'entreprise à dispenser le service en français;
2. Exiger des fournisseurs qu'ils offrent leurs services en français;
3. Amener l'entreprise à adopter une politique d'achat en français.

Pour l'affichage interne et externe

- Faire en sorte que les inscriptions soient en français;
- Demander que les consignes soient en français;
- Réclamer des affichages commerciaux avec la prédominance du français;
- Revendiquer les affichages des postes avec la prédominance du français.

La formation en francisation en milieu de travail

Dans les entreprises de 50 employé-es et plus, la Charte de la langue française stipule à l'article 141 que le nombre de personnes ayant une bonne connaissance de la langue française doit être augmenté, s'il y a lieu, à tous les niveaux, y compris au sein du conseil d'administration, de manière à en assurer l'utilisation généralisée.

Pour ce faire, le *Guide pratique d'implantation du français* de l'Office québécois de la langue française propose de s'assurer que les personnes nouvellement embauchées dans l'entreprise possèdent le français ou s'engagent à l'acquérir le plus rapidement possible.

L'implantation de cours de français peut être une solution très intéressante lorsque plusieurs employé-es ont des problèmes avec la langue de travail. Cela permet ainsi de répondre aux obligations de la Charte tout en contribuant à l'intégration socioéconomique des employé-es qui proviennent de pays étrangers.

C'est d'ailleurs dans la perspective d'aider les nouveaux arrivants à mieux s'intégrer à la société québécoise qu'en 2008, le 62^e Congrès de la CSN adoptait la recommandation suivante : *Que les fédérations s'impliquent, avec la collaboration des syndicats, dans l'organisation de cours de français dans les milieux de travail là où le besoin se fait sentir.* À celui de mai 2011, il réaffirmait son engagement en prenant comme résolution de reprendre l'offensive de la francisation pour consolider le français comme langue de travail et pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes ne maîtrisant pas la langue commune.

Pour donner suite à ces décisions, la CSN a complété ce guide avec un volet spécifique pour aider les syndicats dans la démarche d'organisation de cours de français dans les milieux de travail visant plus particulièrement les personnes issues de l'immigration.



1 LES AVANTAGES DE LA FORMATION EN FRANCISATION EN MILIEU DE TRAVAIL

La formation en francisation des travailleuses et des travailleurs en milieu de travail peut faire partie intégrante de la démarche en francisation. Elle offre toutes sortes d'avantages tant pour les participants que pour le milieu de travail en général.

Participation dans le milieu du travail

- Favorise une meilleure intégration au travail ;
- Encourage une plus grande implication et une participation accrue des travailleurs dans le milieu de travail ;
- Permet une meilleure compréhension du travail en raison de son contenu généralement adapté à la réalité de celui-ci ;
- Facilite l'adaptation aux changements dans l'entreprise et permet une plus grande flexibilité.

Employabilité

- Accroît l'employabilité des personnes ;
- Donne des outils pour le maintien en emploi ;
- Favorise l'accès à d'autres formations offertes dans l'entreprise ;
- Accentue la mobilité par l'accès à d'autres postes dans l'entreprise.

Santé et sécurité au travail

- Réduit les risques d'accidents et de maladies au travail liés à une mauvaise compréhension ou interprétation des règles de sécurité.

Relations interpersonnelles et vie syndicale

- Développe la capacité de communiquer en français et facilite les échanges entre les personnes ;
- Favorise l'entraide et le travail en équipe ;
- Permet aux personnes de mieux connaître leurs droits au sein de leur entreprise et de bien saisir le rôle de leur syndicat.

Francisation de l'entreprise

- Augmente le nombre de personnes ayant une bonne connaissance de la langue française ;
- Permet l'usage d'une langue commune, ce qui facilite les communications ;
- Contribue à la généralisation de l'utilisation du français dans le milieu de travail.

2 LA DÉMARCHE D'IMPLANTATION D'UNE FORMATION EN FRANCISATION DANS LE MILIEU DU TRAVAIL

Tout au long du processus, le syndicat doit être présent et motiver les membres.

La participation du syndicat est déterminante dans l'opérationnalisation de la formation en francisation. En plus d'être un acteur important dans le démarrage du projet, celui-ci peut négocier et proposer des solutions afin d'élargir l'accès à ces formations tout en répondant aux besoins de conciliation famille-travail et de remplacement pour ne pas créer une surcharge de travail.

1 Évaluer les besoins

Il est important dans l'évaluation des besoins en francisation d'avoir un portrait assez juste de la connaissance du français chez les membres. À cette étape, il faut faire une liste de pointage des travailleuses et des travailleurs ayant des difficultés en français. Cette liste de départ pourra être bonifiée par la suite.

Notez le nombre de personnes :

- Qui ne communiquent pas du tout en français ;
- Qui communiquent avec difficulté en français ;
- Qui communiquent en français, mais ne sont pas en mesure de lire et d'écrire ;
- Qui communiquent en français, mais possèdent des difficultés d'écriture et de lecture.



La formation en francisation a pour objectif de permettre aux personnes immigrantes d'apprendre le français tout en favorisant leur intégration socio-professionnelle dans des milieux de vie francophones.

Une fois la liste de pointage des personnes immigrantes terminée, il est possible d'élargir le bassin de candidats en incluant les travailleurs ayant des difficultés en lecture, en écriture, de communication et de compréhension. En fait, la formation en francisation s'adresse aux immigrantes et immigrants qui ont des lacunes en français, mais elle peut aussi être un bon moyen de rejoindre les autres travailleurs qui ont, eux aussi, des problèmes en français et qui désirent approfondir leurs connaissances.

Les syndiqué-es ayant des difficultés en français ne sont pas toujours faciles à repérer. En cours d'emploi, ces gens développent souvent d'autres moyens afin de ne pas être identifiés. L'âge n'est aucunement un indicateur puisque nous retrouvons aussi des jeunes en emploi qui possèdent des lacunes importantes en français.

2 Contacter des ressources externes et connaître les subventions

Dès le début du projet, il est primordial de vérifier qui peut nous aider dans la démarche d'une formation en francisation. En effet, des ressources externes possèdent des compétences sur le plan de la pédagogie, de l'évaluation des besoins et concernant d'autres éléments essentiels pour la continuité du processus. Ces ressources proviennent souvent des commissions scolaires ou des organismes communautaires.

Il existe plusieurs subventions disponibles pour financer les cours de francisation en entreprise. Certains de ces programmes ne se limitent pas seulement à la clientèle immigrante, mais englobent toutes les travailleuses et tous les travailleurs avec des problèmes de compréhension, de communication, d'écriture et de lecture.

Pour plus d'information, vous pouvez contacter, entre autres :

- la Direction générale d'Emploi-Québec de votre région (le soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre) ;
- la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre de la Commission des partenaires du marché du travail (le soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre) ;
- le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

3 Rencontrer l'employeur

Le syndicat doit obtenir le soutien et la collaboration de l'employeur et lui rendre compte, le plus rapidement possible, des besoins de formation en francisation.

Le syndicat doit aussi indiquer le rôle qu'il veut tenir dans la démarche et peut proposer, entre autres, la mise sur pied d'un comité paritaire.

Par la suite, il doit rencontrer ses membres en assemblée générale afin de leur expliquer le projet, de les sensibiliser et de promouvoir la formation en francisation.

4 Mettre sur pied un comité paritaire

Tout au long du projet, il est très souhaitable qu'un endroit soit accessible pour discuter, mais également pour permettre aux personnes ressources de participer, lorsque nécessaire. Le comité paritaire doit être constitué à parts égales de personnes représentant l'employeur ainsi que les travailleuses et les travailleurs. Le comité paritaire doit dès le départ définir son rôle, ses responsabilités et son mode de fonctionnement.



Il est crucial à ce stade de vérifier si la convention collective contient une clause qui peut faciliter la mise en place de cette formation.

5 Participer à la définition des besoins individuels

La démarche pour définir les besoins individuels est normalement effectuée par les formatrices et les formateurs externes. Elle consiste à évaluer les compétences afin de cerner les lacunes et de préciser les connaissances à acquérir pour chacun des salarié-es.

À cette étape, le syndicat doit s'impliquer :

- en sensibilisant ses membres ;
- en étant transparent avec ceux-ci ;
- en les rassurant ;
- en garantissant les meilleures conditions possible ;
- en assurant le caractère confidentiel de l'évaluation.

6 Approuver le plan de formation en francisation

Le plan de formation est élaboré par les formatrices et les formateurs et doit répondre aux besoins des membres. La formation doit être reliée au travail afin de favoriser une meilleure compréhension de ce dernier et de susciter l'intérêt. Le syndicat peut aider les ressources externes à bien comprendre le milieu de travail pour qu'ils intègrent des exemples concrets dans la formation.

7 Organiser la formation

Dans l'organisation du calendrier des cours, le syndicat doit veiller à ce que la majorité de la formation se donne durant les heures de travail. Le syndicat connaît la réalité du travail et doit s'impliquer dans l'aménagement des horaires de cours afin de veiller aux meilleures conditions possible pour favoriser l'accessibilité et la participation des membres et éviter la création d'une surcharge de travail.

8 Assurer le suivi

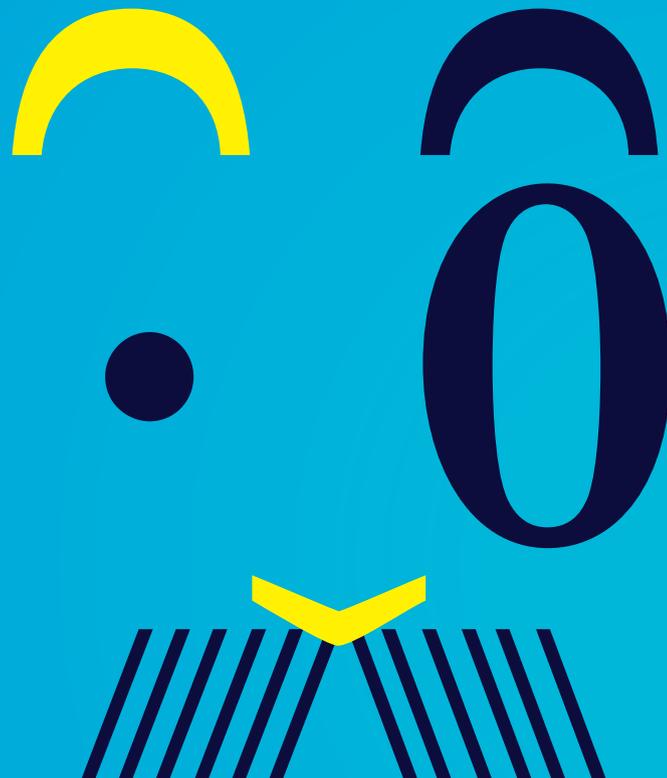
Le syndicat doit évaluer régulièrement la démarche de formation en francisation afin de demander les ajustements requis. De plus, le syndicat doit toujours être présent et motiver les travailleurs afin qu'ils se rendent jusqu'au bout du processus.



Conclusion

Il est important que les syndicats soient actifs pour la défense des droits octroyés par la Charte de la langue française, principalement en ce qui a trait au français comme langue de travail. C'est en discutant, en créant des comités de relations de travail, en négociant, en s'impliquant dans la démarche de francisation, en utilisant les comités de francisation, en déposant des griefs et des plaintes à l'Office québécois de la langue française, lorsque nécessaire, que nous pouvons faire respecter nos droits linguistiques en matière de langue du travail.

Comme dans tous les autres dossiers, vous pouvez compter sur les différentes ressources de la CSN afin de vous aider. Les fédérations et votre conseillère ou conseiller syndical sont les personnes de référence en matière d'application de convention collective et de négociation. De plus, pour toute information concernant les cours de français dans les milieux de travail, une personne de votre conseil central siégeant au Conseil régional des partenaires du marché du travail pourra vous aider lors de votre demande de subvention.

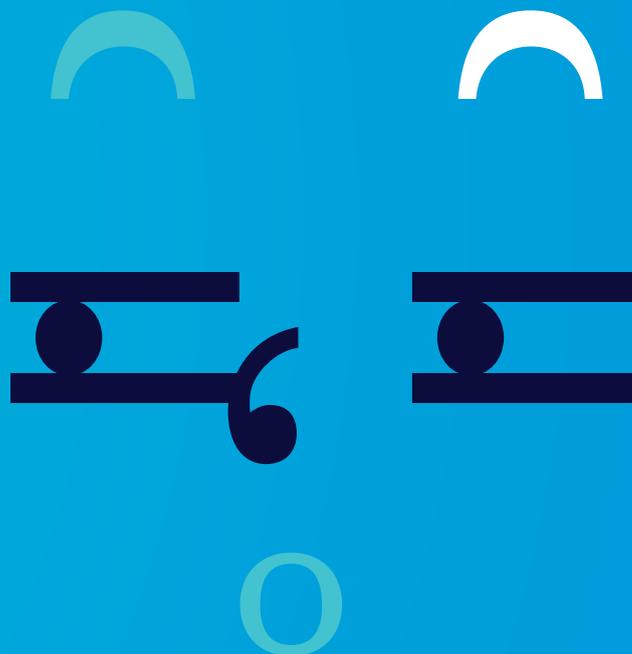


*Informez-vous
auprès de votre
conseillère ou
de votre conseiller
syndical.*

Consultez la page Web sur la francisation des milieux de travail
csn.qc.ca/web/francisation/accueil

Visitez-nous sur Facebook
facebook.com/lacsn

Suivez-nous sur Twitter
twitter.com/lacsn



Fiers de travailler
en **français**



CSN.QC.CA