



**Confédération
des syndicats nationaux**

Mémoire
sur le projet de loi n° 14

***Loi modifiant la Charte de la langue française, la Charte des droits et
libertés de la personne et d'autres dispositions législatives***

présenté
à la Commission de la culture et de l'éducation

par la
Confédération des syndicats nationaux

11 février 2012

Confédération des syndicats nationaux
1601, av. De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Tél. : 514 598-2271
Télec. : 514 598-2052
www.csn.qc.ca

Table des matières

Avant-propos	5
Introduction.....	7
1. Le droit de travailler en français	10
2. La langue de l'Administration	23
3. La langue de l'enseignement	27
4. Immigration	32
Conclusion	39

Avant-propos

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 2 000 syndicats qui regroupent plus de 300 000 travailleuses et travailleurs, principalement sur le territoire du Québec, réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans 8 fédérations, ainsi que sur une base régionale dans 13 conseils centraux.

Bien que la majorité de ses membres soit francophone, la CSN compte parmi ses rangs plusieurs travailleuses et travailleurs anglophones, autochtones et allophones.

Depuis sa fondation, la CSN a toujours milité pour la reconnaissance du français au Québec. Elle s'est attardée plus précisément à la langue du travail, de l'administration, de l'éducation et au cours des dernières années, à l'intégration linguistique des nouvelles arrivantes et des nouveaux arrivants

La CSN a toujours dénoncé les divers jugements de la Cour suprême limitant la portée de la Charte de la langue française, nous rappelant chaque fois la fragilité de celle-ci dans un régime fédéral.

Introduction

Au Québec, la question linguistique a, de tout temps, fait l'objet de nombreux débats, souvent déchirants. En 1963, la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme met en évidence les inégalités socioéconomiques entre les francophones et les anglophones. Ce constat est réitéré en 1972 par la Commission d'enquête sur la situation de la langue française et sur les droits linguistiques au Québec, dite Commission Gendron. Celle-ci conclut que le marché du travail « est structuré de sorte que le français domine au bas de l'échelle, que le bilinguisme s'impose au palier moyen et que l'anglais domine au faîte de l'échelle¹ ». Elle dénonce aussi les écarts de salaires entre les francophones et les anglophones ainsi que l'absence des francophones dans les postes de direction des entreprises².

Pour contrer l'assimilation et rétablir l'équilibre socioéconomique de la population francophone, le gouvernement libéral de Robert Bourassa fit adopter en 1974, dans un climat de grandes tensions linguistiques, le très controversé « Bill 22 » conférant au français le statut de langue officielle du Québec. Trois ans plus tard, le gouvernement du Parti québécois, dirigé par René Lévesque, abrogeait cette loi et faisait adopter la Charte de la langue française, communément appelée loi 101.

Le statut du français : des avancées et des reculs

Avec la loi 101, le français est reconnu comme étant la langue officielle et commune de tous les citoyens du Québec. La Charte stipule aussi que l'Assemblée nationale est « résolue à faire du français la langue de l'État et de la loi, aussi bien que la langue normale et habituelle du travail, de l'enseignement, des communications, du commerce et des affaires³ ». En ce sens, elle prévoit plusieurs mesures pour promouvoir l'usage du français. Par exemple, elle accorde aux travailleuses et aux travailleurs le droit d'exercer leurs activités en français (article 4), fait du français la langue de travail (articles 41 à 50) et restreint l'accès à l'école anglaise aux seuls enfants dont l'un des parents de citoyenneté canadienne a reçu son enseignement primaire en anglais au Québec.

La CSN considère, comme plusieurs acteurs de la société québécoise, que l'adoption de la Charte de la langue française, en 1977, a été déterminante pour la reconnaissance et la promotion de la langue française au Québec. Malheureusement, dès son adoption, la loi 101 a fait l'objet de nombreuses contestations judiciaires, dont certaines se sont rendues

¹ Ministère de la Culture et des Communications (1996), *Le français langue commune : enjeu de la société québécoise*. Bilan de la situation de la langue française au Québec en 1995. Rapport du comité interministériel sur la situation de la langue française, Québec, p.75.

² Conseil supérieur de la langue française, *Le français, langue normale et habituelle du travail*, 2005, p. 7.

³ *Charte de la langue française*, préambule.

jusqu'en Cour suprême. On pense à l'invalidation des dispositions sur la langue de la législation et de la justice, à l'invalidation de dispositions concernant l'usage exclusif du français dans l'affichage au nom de la liberté d'expression des entreprises ou à l'accroissement du nombre de personnes pouvant fréquenter l'école anglaise avec la clause Canada. Pour tenir compte des décisions émises par les tribunaux, le gouvernement du Québec a décidé de modifier les dispositions de la Charte amoindrissant ainsi cet outil essentiel à la cohésion sociale de la société québécoise. Il faut mentionner aussi qu'en plusieurs occasions, ces jugements se sont appuyés sur la Charte canadienne des droits et libertés adoptée en 1982. D'ailleurs, certaines de ses dispositions ont été conçues pour contrecarrer les dispositions de la loi 101 concernant la langue de l'enseignement.

La période qui a suivi l'adoption de la loi 101 a donc été tumultueuse et empreinte de débats houleux. Peu à peu, ce climat de tension a fait place à un large consensus social au sein de la société québécoise caractérisée par une certaine paix linguistique. Dès lors, un des impacts les plus importants de l'adoption de la loi 101 a été le renversement de la tendance des allophones à fréquenter l'école anglaise pour l'école française, permettant ainsi permettre leur intégration à la majorité francophone. On dénote également des progrès majeurs concernant la langue de travail et une réduction de l'écart socioéconomique basé sur la langue. Les personnes bilingues restent néanmoins favorisées sur le marché du travail au Québec.

Aujourd'hui, la société québécoise est confrontée à un environnement qui fragilise l'avenir du français. La diminution du poids démographique du Québec dans le Canada affaiblit sa position sociolinguistique. La croissance de l'immigration et la diversification des pays d'origine font en sorte qu'un nombre de plus en plus grand de nouvelles et de nouveaux arrivants ont une langue maternelle autre que le français. L'ouverture des marchés économiques ainsi que l'arrivée de nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) favorisent les échanges non seulement sur le plan national, mais aussi supranational où l'anglais renforce son pouvoir d'attraction en s'imposant tant sur le plan économique, culturel que scientifique.

Ces divers bouleversements exercent une pression négative sur l'utilisation du français et complexifient le défi d'en faire la langue commune de toutes les Québécoises et de tous les Québécois. Depuis les années 1990, il semble y avoir un essoufflement des mesures et des moyens d'action en place puisqu'il y a une stagnation, voire dans certains cas un recul linguistique. Les statistiques des 20 dernières années portant sur la langue d'usage et la langue de travail au Québec, particulièrement dans la région de Montréal, le démontrent sans équivoque.

L'usage de l'anglais comme langue de travail reprend de la vigueur, alors que l'exigence du bilinguisme devient de plus en plus la norme plutôt que l'exception. D'ailleurs, lors du dépôt du projet de loi n° 14, la ministre De Courcy soulignait le glissement du français sur le territoire québécois, et particulièrement à Montréal, depuis une quinzaine d'années⁴.

Quant aux prévisions démolinguistiques dans la région de Montréal, elles sont alarmantes et commandent d'autant plus l'importance d'agir pour corriger la situation, ou au moins de ralentir considérablement le déclin du français dans cette région névralgique. En effet, selon le scénario le plus plausible dégagé par les chercheurs Termote, en collaboration avec Payeur et Thibault (2011), le poids démographique du groupe de francophones (ceux qui parlent le plus souvent le français à la maison) dans la grande région de Montréal et sur l'île de Montréal devrait diminuer de façon marquée. Dans la région métropolitaine, la baisse prévisible du poids démographique des francophones passerait de 69,1 % en 2006 à 63,1 % en 2031.

Dans ce contexte, comment en arriver à faire que le français devienne la langue commune de toutes les Québécoises et de tous les Québécois? Comment amener les communautés linguistiques en présence à faire les transferts vers le français plutôt que vers l'anglais? Quelles sont les avenues à explorer?

L'urgence d'agir

La CSN croit qu'il faut amorcer un virage important afin d'assurer le maintien et le développement du fait français. Une vision globale du dossier linguistique s'impose afin de mettre en place un ensemble de mesures portant principalement sur la langue de travail dans les entreprises et dans l'administration en accordant une attention particulière à l'intégration linguistique et socioéconomique des personnes immigrantes. À cet égard, la CSN a développé une expertise qui l'a conduite à formuler de nombreuses recommandations que l'on retrouve dans les divers mémoires déposés lors de consultations, ainsi que dans la plateforme *Partenaire pour un Québec français*⁵.

Depuis plusieurs années, la Confédération des syndicats nationaux, tout comme d'autres organisations syndicales et groupes qui travaillent à la défense du français, demande au gouvernement de prendre des mesures et des actions concrètes afin d'améliorer la situation linguistique, principalement celle qui prévaut à Montréal.

C'est donc avec intérêt que nous avons pris connaissance du projet de loi n° 14. Or, force est de constater qu'à plusieurs égards, les changements proposés ne sont pas à la hauteur des

⁴ Discours de la ministre De Courcy lors du dépôt du projet de loi n° 14, le 5 décembre 2012.

⁵ *Partenaires pour un Québec français*, Plateforme, (FTQ, CSN, CSQ, FAE, SFPQ, UDA, SSJBM, MQF), 19 novembre 2012.

défis que pose la reconnaissance du français comme langue commune et élément fondamental pour la cohésion sociale. Il nous semble que la situation linguistique actuelle, notamment dans la région de Montréal, nous commande d'agir avec force et conviction, et ce, de façon urgente. Il ne faut surtout pas que ce rendez-vous pour la protection du français se transforme, une fois de plus, en rendez-vous manqué.

1. Le droit de travailler en français

Le droit de travailler en français est un pilier essentiel de la Charte de la langue française. Dans son préambule, il est stipulé que l'Assemblée nationale est « résolue à faire du français (...) la langue normale et habituelle du travail (...) du commerce et des affaires ». La Charte reconnaît le droit à toutes les Québécoises et à tous les Québécois de travailler en français (article 4). De plus, une grande place est consacrée à la langue de travail (articles 41 à 50) et à la francisation des entreprises (articles 135 à 154).

L'adoption de la Charte, en 1977, a permis de faire des progrès pour la reconnaissance du français comme langue de travail, du commerce et des affaires, mais comme nous l'avons déjà souligné, des enjeux importants subsistent. Ainsi, nous proposons d'aborder successivement la question de la langue de travail, de la francisation des petites et moyennes entreprises et finalement celle du droit d'être accueillis et d'être servis en français dans les commerces.

La langue de travail : des reculs inquiétants

Au début des années 1970, la Commission Gendron définissait la langue de travail en fonction de deux dimensions : organisationnelle et individuelle. Pour mieux comprendre le concept de la dimension organisationnelle, nous nous référons à la définition du grand dictionnaire terminologique de l'Office québécois de la langue française (OQLF), qui définit la langue de travail de la manière suivante :

« Langue qui est utilisée officiellement ou effectivement dans les communications entre travailleurs de même niveau ou de niveaux hiérarchiques différents, dans les rapports internes de l'entreprise pour véhiculer des directives du personnel, les spécifications de production et certaines autres communications écrites ainsi que dans les négociations collectives, la rédaction des conventions, la présentation et le traitement des griefs.»

Quant à la dimension individuelle, elle se rapporte à la langue utilisée par les travailleuses et les travailleurs dans toutes les facettes de l'exercice de leurs fonctions. Elle comporte

notamment les communications externes à l'entreprise (clients, fournisseurs, etc.) ou bien le travail via les nouvelles technologies. Or, nous constatons que le droit de travailler en français sous ces deux dimensions s'affaiblit.

Selon des études récentes publiées par l'Office québécois de la langue française, le bilinguisme s'impose de plus en plus dans nos milieux de travail. Au cours des 20 dernières années, l'usage du français comme langue principale de travail a régressé, particulièrement dans la région de Montréal, où la proportion de travailleuses et de travailleurs utilisant principalement le français a diminué de 85 % à 80 % entre 1989 et 2010.

Évidemment, la place du français dans le monde du travail est influencée par une foule de facteurs, dont le secteur d'activité et la région. Certaines caractéristiques de la main-d'œuvre sont aussi déterminantes, c'est le cas de la langue d'usage à la maison ou le niveau de scolarité. Il ressort des études de l'OQLF qu'un déséquilibre subsiste entre le droit de travailler en français et celui des entreprises d'exiger le bilinguisme pour répondre à leurs besoins.

En fait, la connaissance de l'anglais demeure une exigence d'emploi très répandue. Loin d'être toujours justifiée, cette exigence est particulièrement forte dans la région de Montréal et au sein des petites et moyennes entreprises. En effet, une étude de l'Office québécois de la langue française portant sur la réalité linguistique des entreprises comptant de 11 à 49 employés⁶ révèle que 40 % des petites entreprises présentes sur l'île de Montréal, ayant embauché du personnel en 2008, ont exigé une connaissance de l'anglais pour l'ensemble des postes à pourvoir. Un peu plus du tiers (35 %) ont exigé l'anglais sur certains postes et seulement 25 % de ces entreprises n'ont imposé aucune connaissance de l'anglais. Ces entreprises embauchent bon nombre de personnes issues de l'immigration ne possédant pas toujours le français comme langue maternelle. Dès lors, quel message est lancé aux immigrantes et aux immigrants?

Des lacunes dans la francisation des entreprises

La francisation des entreprises de moins de 50 employé-es est particulièrement difficile. Au cours des dernières années, la place du français dans ces petites entreprises a fait l'objet de nombreuses études, d'importants débats et de plusieurs propositions.

En 1996, le Comité interministériel sur la situation de la langue française soulignait, entre autres, que l'objectif de la Charte de faire du français la langue commune de la vie publique ainsi que la langue normale et habituelle du travail n'était pas encore atteint et que l'avenir

⁶ BOUCHARD, Pierre, *Les entreprises de 11 à 49 employés. Portrait de leur situation linguistique*, Office québécois de la langue française, août 2008, p. 53.

de la langue française se jouait principalement à Montréal⁷. Ce comité indiquait aussi que bon nombre d'entreprises non assujetties au chapitre de la francisation des entreprises (les 10 à 49 employés-es) n'utilisaient pas le français comme langue de travail. Déjà à cette époque, les recherches démontraient que certains facteurs encore présents aujourd'hui influençaient la langue de travail (région et secteur d'activité).

À la suite de ce rapport, le gouvernement du Parti québécois a mis en place un groupe de travail tripartite sur la francisation des entreprises dont le principal mandat était de « définir les objectifs que doit poursuivre le gouvernement en matière de francisation des entreprises de 10-49 personnes et de déterminer les stratégies à retenir pour les atteindre »⁸. Le rapport du groupe de travail insistait sur la nécessité d'une volonté politique ainsi que sur la mise en place d'un cadre promotionnel et de mesures incitatives. Il soulignait aussi l'importance d'un environnement légal et réglementaire qui impose des obligations en matière de francisation. Pour favoriser le français dans les entreprises de 10 à 49 employé-es, le groupe de travail a émis plusieurs recommandations qui, malheureusement, n'ont pas été mises en œuvre. Il recommandait entre autres que l'Office québécois de la langue française se dote d'un programme d'intervention auprès des petites entreprises et qu'il dispose des ressources nécessaires. Il suggérait de porter une attention particulière aux entreprises établies dans la région de Montréal qui comptent entre 26 et 49 employé-es. Il prônait aussi que l'Office mette sur pied un projet pilote d'une durée de trois ans qui viserait à faire appliquer certains éléments du programme de francisation (article 141) en fonction du secteur d'activité choisi. Une évaluation de cette approche sectorielle par un comité tripartite était aussi proposée. Le comité suggérait également que l'OQLF ait plus souvent recours à l'article 151 de la Charte qui lui permettrait, après approbation du ministre, de déployer des mesures de francisation dans les entreprises de 10 à 49 employé-es.

Cinq ans plus tard, en 2001, nous avons été conviés à un autre rendez-vous important : la Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec. Pour contrer le recul du français et favoriser la francisation des milieux de travail, la Commission prônait une approche, par secteur et par entreprise, menée par l'organisme chargé de l'application de la Charte de la langue française qui incluait les entreprises qui ont moins de 50 employé-es. Elle recommandait aussi d'exiger davantage la mise en place de programmes de francisation en s'appuyant sur l'article 151 de la Charte, notamment quand les activités de l'entreprise ont de sérieuses répercussions sur la langue française.

⁷ Ministère de la Culture et des Communications (1996), *Le français langue commune : enjeu de la société québécoise*. Bilan de la situation de la langue française au Québec en 1995. Rapport du comité interministériel sur la situation de la langue française, Québec, p. 319.

⁸ *La francisation des entreprises : une responsabilité à partager* : Rapport du groupe de travail tripartite sur la francisation des entreprises, 1996, p. 4.

En 2008, devant la mobilisation citoyenne qui suivit la publication du *Rapport sur l'évolution de la situation linguistique au Québec 2002-2007* et « devant l'importance des enjeux et l'ampleur du défi que représentait la recherche de solutions pour renforcer la francisation à Montréal »⁹, le gouvernement, avec des partenaires socioéconomiques dont la CSN, s'est doté d'une stratégie visant notamment les entreprises de moins de 50 employé-es intitulée *Le français, notre affaire à tous – Stratégie commune d'intervention pour Montréal 2008-2013*. Cette stratégie tient compte d'une étude de l'Office québécois de la langue française, réalisée en 2008, sur l'utilisation du français dans les entreprises de l'île de Montréal de moins de 50 employé-es¹⁰, qui révélait que le français coexistait davantage avec l'anglais qu'ailleurs au Québec puisque :

- 69 % d'entre elles avaient le français comme langue principale de travail, comparativement à 86 % pour tout le Québec;
- 59 % affichaient exclusivement en français, comparativement à 76 % pour tout le Québec;
- 71 % employaient du personnel ayant une connaissance fonctionnelle du français, comparativement à 85 % pour tout le Québec;
- leur environnement informatique était moins francisé qu'ailleurs au Québec;
- au cours de l'année, 25 % avaient exigé uniquement la connaissance du français à l'embauche, comparativement à 47 % pour l'ensemble du Québec alors que 40 % avaient exigé la connaissance de l'anglais pour tous les postes. Cette dernière proportion étant deux fois plus élevée que pour l'ensemble du Québec.

Pour consolider l'utilisation du français à Montréal, notamment dans les petites entreprises, la stratégie prévoyait des actions de promotion, de sensibilisation, de formation et d'accompagnement.

Au total, 30 mesures à caractère promotionnel ou volontaire ont été mises en place. Malgré les efforts déployés et les sommes investies, il faut constater que les résultats ne sont pas à la hauteur des attentes. Après des années de tentatives infructueuses, il faut admettre que la voie des mesures incitatives et volontaires n'est pas suffisante pour atteindre les objectifs.

⁹ *La stratégie commune pour Montréal 2008-2013, Le français notre affaire à tous*, Un plan quinquennal issu du Rendez-vous des gens d'affaires et des partenaires socioéconomiques, octobre 2008, p. 47.

¹⁰ BOUCHARD Pierre, *Les entreprises de 11 à 49 employés. Portrait de leur situation linguistique*, Office québécois de la langue française, août 2008, p. 53.

La langue du commerce et des affaires

Concernant la langue du commerce et des affaires, les recherches de l'OQLF, publiées en juin 2012, démontrent qu'il reste encore du chemin à faire pour améliorer l'accueil et le service en français. Au centre-ville de Montréal, entre 2010 et 2012, l'accueil en français seulement a diminué de 89 % à 74 % (baisse de 15 points de pourcentage), et l'accueil bilingue a augmenté de 1% à 13 % (hausse de 12 points de pourcentage). Pour ce qui est de la langue de service, le français est stable et présent dans 95 % des commerces.

La CSN prend acte des avancées que comporte le projet de loi pour renforcer le statut du français dans les milieux de travail. Malgré cela, il faut aller plus loin pour atteindre l'objectif de la Charte qui est de faire du français la langue commune de la vie publique ainsi que la langue normale et habituelle du travail, notamment en ce qui a trait aux dispositions concernant la francisation des entreprises. Voici donc nos commentaires et nos recommandations sur les dispositions du projet de loi n° 14 qui sont liées à la langue de travail et la francisation des entreprises. En raison du lien étroit avec la langue de travail des personnes œuvrant dans les divers commerces du Québec, nous aborderons aussi la langue du commerce et des affaires (articles 51 à 71).

Le projet de loi n° 14 - Le droit de travailler en français

Tout d'abord, il y a l'introduction de la disposition reconnaissant le droit d'apprendre le français, de vivre et de travailler en français dans la Charte des droits et libertés de la personne, loi dite « quasi constitutionnelle ».

Cette charte est modifiée par l'insertion, après l'article 3, du paragraphe suivant :

« 3.1. Toute personne a droit de vivre et de travailler au Québec en français dans la mesure prévue dans la Charte de la langue française (chapitre C-11). Toute personne qui s'établit au Québec a droit d'apprendre le français et de bénéficier de mesures raisonnables d'accueil et d'intégration à la vie québécoise. »

Pour la CSN, cet ajout est important et nous l'appuyons sans réserve. L'État envoie un message clair quant à l'importance du droit de vivre et de travailler en français. Cela dit, reconnaître un droit n'est pas tout, encore faut-il s'assurer qu'il soit appliqué et respecté.

Pour favoriser la francisation des milieux de travail, il importe d'informer les entreprises de leurs obligations, mais aussi les travailleuses et les travailleurs de leurs droits. En ce sens, nous sommes d'accord avec les modifications qui sont proposées à l'article 42 de la nouvelle Charte de la langue française obligeant les employeurs comptant plus de 10

travailleurs, à afficher sur les lieux de travail dans un endroit bien en vue, les droits du travailleur en matière d'usage du français au travail.

Le gouvernement propose aussi de s'attaquer à un phénomène qui prend de plus en plus d'ampleur et qui a été dénoncé à plusieurs reprises par la CSN : l'exigence injustifiée de la connaissance de l'anglais pour obtenir un emploi. Ce phénomène est particulièrement présent dans les petites et moyennes entreprises de la région montréalaise. Nous saluons la volonté du gouvernement d'arrêter cette hémorragie. Les modifications proposées aux articles 46 et 47, visant à accroître les obligations des employeurs en matière d'exigences linguistiques, envoient un message important. Un employeur devra, avant d'exiger pour un poste la connaissance d'une autre langue que le français, évaluer de façon rigoureuse et réévaluer périodiquement les besoins linguistiques réels liés à ce poste, notamment en tenant compte des compétences linguistiques des autres travailleurs. De plus, cette interdiction s'appliquerait également non seulement lors de l'embauche mais aussi lors d'une mutation ou d'une promotion.

Dans sa forme actuelle, la Charte établit aux articles 45, 46 et 47 les mécanismes qui permettent à une personne de déposer une plainte contre un employeur qui l'aurait lésée dans ses droits parce qu'elle ne parle que le français ou parce qu'elle ne connaît pas suffisamment l'anglais ou une autre langue que le français. Au cours des dernières années, peu de plaintes ont été déposées. Pour la CSN, cette situation ne reflète pas la réalité des milieux de travail et les contraintes imposées aux travailleuses et aux travailleurs.

Une personne qui n'est pas régie par une convention collective doit déposer une plainte à la Commission des relations du travail. Il est toujours difficile et très stressant pour les travailleuses et les travailleurs non syndiqués d'entamer un processus judiciaire pour faire respecter un droit sans avoir le support nécessaire. C'est pourquoi nous trouvons très intéressantes les modifications proposées (articles 50 et 50.1).

Avec ces modifications, les travailleurs non syndiqués auront la possibilité de déposer une plainte à la Commission des normes du travail qui offre la représentation gratuite du plaignant. La Commission des normes pourra nommer un médiateur ou, si aucun règlement avec l'employeur n'est possible, prendre fait et cause pour l'employé non syndiqué devant la Commission des relations de travail. Cette nouvelle démarche nous apparaît être une voie judiciaire pour renforcer le respect du droit de travailler en français pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs non syndiqués.

Malheureusement, le projet de loi n° 14 ne propose aucune modification dans le cas d'une personne syndiquée. La plainte doit être soumise à la procédure d'arbitrage. Dans notre mémoire présenté à la Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec (2001), nous avons indiqué à quel point ce processus judiciaire

était complexe et coûteux. De plus, nous réitérons que défendre le droit individuel de travailler en français, dans un contexte où l'anglais exerce une force d'attraction évidente, est quelque chose d'exceptionnel, qui va au-delà de la gestion quotidienne des relations de travail. Les organisations syndicales ont toujours souhaité assumer pleinement leur responsabilité à cet égard. C'est pourquoi nous demandons au gouvernement de modifier la Charte afin de permettre à la personne syndiquée, qui s'estime lésée dans son droit de travailler en français, de déposer une plainte à la Commission des relations du travail. Il s'agit d'un tribunal crédible qui a toutes les habilités et les compétences pour traiter de ces questions.

Recommandation

1. *Qu'un employé, régi par une convention collective, soit autorisé à déposer une plainte auprès de la Commission des relations du travail.*

Franciser les milieux de travail : le défi des petites et moyennes entreprises

Un des objectifs du législateur lors de l'élaboration du chapitre consacré à la francisation des entreprises, en plus de faire du français la langue de travail, est sans aucun doute la réalisation des programmes de francisation en tenant compte de la situation de l'entreprise avec « la participation des travailleurs et de la direction de l'entreprise ». ¹¹ C'est pourquoi nous voyons d'un bon œil l'article 135.3 du projet de loi qui élargit et renforce l'article 143 de la Charte. Désormais, les entreprises de 26 employé-es et plus seront tenues, par affichage ou autres moyens, d'informer leur personnel du programme et des mesures de francisation, mais aussi d'indiquer le nom du responsable de la francisation ainsi que du fonctionnement concernant le traitement des plaintes.

Nous croyons aussi que toutes les entreprises doivent être avisées que la langue de travail au Québec est le français et qu'elles ont diverses obligations légales, dont celle de justifier l'exigence de l'anglais sur les postes de travail. C'est pourquoi la CSN recommande que l'inspecteur général des institutions financières, responsable du Registre des entreprises, soit mandaté pour donner aux employeurs l'information concernant les obligations qu'elles ont à l'égard de la francisation ainsi que sur les ressources disponibles en matière de francisation au travail.

¹¹ La Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec, *Le français, une langue pour tout le monde : Une nouvelle approche stratégique et citoyenne*, 2001, p.102.

Recommandation

2. *Que l'Inspecteur général des institutions financières, responsable du Registre des entreprises, soit mandaté pour donner aux employeurs une première information sur leurs obligations à l'égard de la francisation ainsi que sur les ressources disponibles en matière de francisation au travail.*

Toujours au chapitre de la francisation des entreprises, nous avons certaines réserves concernant la démarche de francisation dans les entreprises comptant de 26 à 49 employées. Les modifications proposées aux articles 151 à 151.6 se traduisent par l'obligation de faire un diagnostic linguistique pour atteindre les deux objectifs suivants : que le français soit la langue normale et habituelle de travail et que les commerces respectent le droit fondamental des consommateurs de pouvoir être informés et servis en français (prévu à l'article 5). Ainsi, il y a l'obligation pour les entreprises et les commerces de mettre des mesures correctives en place, le cas échéant.

151.1. L'entreprise doit vérifier son mode de fonctionnement et, en tenant compte de la situation qui lui est propre, viser l'atteinte des objectifs suivants :

1° faire du français la langue normale et habituelle du travail;

2° s'il s'agit d'une entreprise qui vend ou rend autrement accessibles au public des biens ou des services, respecter le droit du consommateur prévu à l'article 5.

La CSN s'inquiète du fait que la démarche de francisation repose essentiellement sur l'entreprise. Du coup, l'OQLF n'aura plus à jouer son rôle de maître d'œuvre et d'accompagnateur, une condition essentielle au succès de la démarche de francisation. Le projet de loi propose que l'entreprise fasse son propre diagnostic et, si celle-ci le croit nécessaire, qu'elle détermine les correctifs à mettre en place¹². Quant à l'opérationnalisation et au suivi de ces nouvelles dispositions insérées dans la Charte, il n'est aucunement mentionné que les entreprises de 26 à 49 employées doivent s'inscrire auprès de l'Office québécois de la langue française.

De plus, une fois la démarche de francisation terminée, aucun certificat faisant foi de son accomplissement n'est délivré et aucun suivi de la démarche n'est planifié. Le projet de loi mentionne uniquement qu'il faut « prévoir que l'entreprise visée par ces obligations devra rendre compte à l'Office sur demande, du bien-fondé du diagnostic, de la pertinence des

¹² Les correctifs sont prévus dans le projet de loi à l'article 151.2 pour les entreprises et 151.3 pour les commerces.

mesures de francisation identifiées, de leur mise en œuvre et du suivi donné à celles-ci ». En raison du nombre élevé d'entreprises situées dans cette tranche (de 26 à 49 employé-es) et des ressources humaines limitées travaillant à l'OQLF, nous sommes conscients du défi que cela représente. C'est pourquoi nous croyons que l'OQLF doit disposer des moyens pour déployer diverses stratégies, tant régionales que sectorielles. Il est aussi important que l'OQLF conserve son rôle de maître d'œuvre et accompagne les entreprises dans leur démarche de francisation, comme il le fait actuellement dans les entreprises de 50 employé-es et plus.

L'Office québécois de la langue française doit être en mesure d'obtenir un portrait juste du travail accompli et du suivi de ces entreprises. Ces entreprises devraient donc s'inscrire auprès de lui et se voir attribuer un certificat lorsque la démarche de francisation est complétée.

Recommandations

3. *Que l'Inspecteur général des institutions financières fournisse la liste des entreprises de 26 à 49 employé-es à l'Office québécois de la langue française.*
4. *Que l'Office québécois de la langue française privilégie, dans les entreprises de 26 à 49 employé-es, la mise en place de projets pilotes sur des bases sectorielle et régionale afin de soutenir ces entreprises dans la mise en œuvre de leurs nouvelles obligations en matière de francisation.*
 - *Qu'un comité tripartite soit mis en place afin d'assurer le suivi et l'évaluation des projets pilotes.*
5. *Que les entreprises de 26 à 49 employé-es obtiennent un certificat de francisation lorsque leur démarche est terminée.*
6. *Que le gouvernement accorde les ressources suffisantes à l'Office québécois de la langue française pour qu'il accentue ses actions et son soutien auprès des entreprises de moins de 50 employé-es.*
7. *Que l'article 151 de la Charte de la langue française soit amendé de manière à permettre à l'OQLF d'exiger d'une entreprise, employant moins de 50 personnes, qu'elle procède à l'analyse de sa situation linguistique, à l'élaboration et à l'application d'un programme de francisation, sans demander l'approbation du ministre et sans avoir à publier dans la Gazette officielle.*

Les comités de francisation : extension et consolidation

En 2001, la Commission des États généraux constatait que « seulement 6 % des comités de francisation actuels sont actifs¹³ ». Malgré ce faible pourcentage, la Commission réaffirmait leur rôle essentiel, entre autres, en matière d'information sur la situation de l'entreprise.

En 2002, l'Office québécois de la langue française publiait une étude intitulée *L'activité des comités de francisation ou la difficulté de passer de la théorie à la pratique* qui démontrait qu'au moment de son enquête (automne 2011), seulement 18,8 % des grandes entreprises avaient des comités actifs; que les membres des comités étaient majoritairement nommés par les employeurs; que l'interprétation du rôle et des responsabilités du comité étaient fort variables d'un milieu de travail à l'autre. De plus, il est très fréquent que les conseillers de l'Office aient des contacts seulement avec un représentant de la direction de l'entreprise nonobstant la présence d'un comité de francisation. À de multiples reprises, nous sommes intervenus pour revendiquer un changement d'attitude des conseillères et des conseillers de l'OQLF afin que ceux-ci s'adressent dorénavant aux membres du comité de francisation. Malgré les demandes répétées, l'OQLF considère qu'il n'a aucune obligation face au comité de francisation. Nous constatons de surcroît d'énormes difficultés d'agir pour les syndicats et les représentants des travailleurs aux comités de francisation dans les entreprises comptant plusieurs établissements. Que ce soit en raison du degré d'éloignement élevé entre les divers sites, du manque de représentativité de certains établissements ou de l'absence d'information disponible, il nous apparaît important de remédier à ces problèmes afin de faciliter le travail des comités de francisation.

Dans un avis publié en 2005 portant sur la langue de travail, le Conseil supérieur de la langue française recommandait une revalorisation des comités de francisation. Afin de pallier certaines difficultés rencontrées par les comités de francisation, il proposait que le « gouvernement fasse des comités de francisation un outil central de francisation et, à cette fin, qu'il dote l'Office québécois de la langue française de moyens financiers suffisants pour lui permettre d'assurer la formation continue de ses membres¹⁴ ».

Le Conseil recommandait aussi que l'Office québécois de la langue française s'engage dans les actions suivantes :

- Organiser des séminaires regroupant des conseillers en francisation, des représentants syndicaux siégeant à un comité de francisation et des

¹³ La Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec, *Le français, une langue pour tout le monde : Une nouvelle approche stratégique et citoyenne*, 2001, p.107.

¹⁴ Le Conseil supérieur de la langue française. *Le français langue normale et habituelle du travail*. Avis à la ministre responsable de l'application de la Charte de la langue française 2005, p.13.

- représentants d'entreprises, afin d'analyser le rôle et le fonctionnement de ces comités et de trouver des solutions;
- Inviter les directions d'entreprises de 50 employé-es et plus à intégrer le comité de francisation dans le volet linguistique de la planification stratégique de leur organisation, ce qui permettrait au comité de concrétiser la troisième partie de son mandat, soit de veiller à ce que l'utilisation du français demeure généralisée à tous les niveaux de travail.

Depuis les quatre dernières années, la CSN tient une journée thématique sur la francisation des milieux de travail avec des militantes et militants intéressés par la défense de la langue française. La CSN offre aussi des séminaires sur diverses questions reliées au français ainsi que des formations pour les personnes qui siègent aux comités de francisation. Au cours de ces moments forts, nous discutons des limites et du dysfonctionnement de plusieurs comités de francisation. Nous mesurons l'importance de l'implication des syndicats, des travailleuses et des travailleurs dans la francisation des entreprises. C'est pourquoi nous revendiquons depuis des années que les entreprises de 50 employé-es et plus soient elles aussi tenues de mettre en place des comités de francisation. Cela dit, nous croyons que la crédibilité et le bon fonctionnement des comités de francisation passent par des mesures dynamisantes telles que proposées, entre autres par le Conseil supérieur de la langue française en 2005.

Le rôle de l'Office québécois de la langue française est crucial pour assurer le fonctionnement des comités de francisation. L'OQLF doit être en mesure de s'adresser directement aux membres des comités de francisation. Il doit exiger la signature de tous les membres du comité pour l'ensemble des documents qui lui sont transmis, tels que le rapport de mise en œuvre, le rapport d'étape ou le rapport triennal. Le gouvernement doit aussi lui assurer les ressources nécessaires pour qu'il bonifie son soutien aux comités de francisation; qu'il assure la formation continue des membres des comités de francisation et qu'il les accompagne dans le suivi de leur programme de francisation.

Nous l'avons souligné, la CSN a toujours milité pour la reconnaissance du français en portant une attention particulière au milieu de travail. Comme d'autres, nous avons constaté certaines faiblesses des comités de francisation. Nous refusons toutefois de jeter le bébé avec l'eau du bain. Nous croyons que les mesures que nous proposons permettraient de redynamiser des comités qui demeurent une condition de succès de toute démarche de francisation. À la suite des travaux de la Commission des États généraux sur l'avenir de la langue française au Québec (2001), la loi 101 a été modifiée pour garantir une représentation paritaire au sein des comités de francisation. Le législateur a aussi reconnu l'importance de la participation des organisations syndicales en assurant que les

représentants des salariés aux comités de francisation soient nommés par le ou les syndicats représentant la majorité (article 137).

À cet égard, la CSN s'élève contre la volonté du gouvernement d'introduire un nouvel article, l'article 138.2 (article 42 du projet de loi n° 14) qui se lit comme suit :

Malgré les dispositions de la présente section, l'entreprise peut, avec l'approbation de l'Office, substituer au comité de francisation un autre mécanisme de consultation et de participation de son personnel.

Lorsqu'une association représente des travailleurs, l'entreprise doit transmettre l'avis de celle-ci sur le mécanisme alternatif en même temps que la demande d'approbation.

Quels seront les justifications et motifs acceptables? À partir de quels critères l'Office rendra-t-il ses décisions? Autant de questions sans réponses. Sous prétexte d'accorder plus de souplesse dans le processus, le gouvernement ouvre la porte à une éviction pure et simple des organisations syndicales. Or, rien ne justifie une telle mesure. Loin d'être un frein, l'implication syndicale est indispensable au fonctionnement des comités de francisation. Depuis 1977, les syndicats ont joué un rôle central dans la francisation des entreprises québécoises. La modification proposée ouvre la voie à des employeurs qui cherchent des moyens de se soustraire à leurs obligations. C'est pourquoi nous demandons l'abandon de l'article 138.2.

Recommandations

- 8. Que le gouvernement retire l'article 138.2 de son projet de loi.*
- 9. Que les entreprises de 50 à 99 employé-es soient assujetties aux dispositions concernant les comités de francisation. Dans ces entreprises, le comité de francisation serait composé d'au moins quatre personnes, dont la moitié serait des représentantes des travailleuses et des travailleurs.*
- 10. Que l'Office québécois de la langue française ait expressément le mandat de s'adresser directement aux membres des comités de francisation.*
- 11. Que soit exigée la signature de tous les membres du comité de francisation sur l'ensemble des documents qui sont soumis à l'Office, tels que le rapport de mise en œuvre, le rapport d'étape ainsi que le rapport triennal.*
- 12. Qu'il y ait un comité de francisation par établissement. S'il y a lieu, les parties peuvent convenir d'un comité multiétablissements.*

13. *Que les comités de francisation obtiennent l'appui nécessaire en terme de temps et en ressources pour s'acquitter correctement de leur mandat.*
14. *Que l'Office québécois de la langue française, dans sa stratégie globale de francisation des lieux de travail, assure la formation continue des membres des comités de francisation.*
15. *Que l'Office québécois de la langue française ait la capacité de faire le suivi, avec le comité de francisation, de la manière dont évolue l'emploi du français dans l'entreprise.*

La langue du commerce et des affaires

Pour ce qui est de la langue du commerce et des affaires, la Charte stipule que les consommateurs de biens ou de services ont le droit d'être informés et servis en français (article 5). À cet égard, elle consacre un chapitre (chapitre VII) aux droits et obligations.

Les recherches de l'Office, publiées en juin 2012, démontrent qu'il y a encore du chemin à faire pour améliorer l'accueil et le service en français.

Le projet de loi n° 14 encadre plus spécifiquement les obligations des commerçants vis-à-vis du droit des consommateurs d'être informés et servis en français (article 5), tel qu'il est stipulé aux articles 50.8 et 52 du chapitre des droits linguistiques fondamentaux.

50.8. L'entreprise qui vend ou rend autrement accessibles au public des biens ou des services doit prendre les mesures raisonnables pour respecter le droit du consommateur, prévu à l'article 5, d'être informé et servi en français.

52. Les catalogues, les brochures, les dépliants, les annuaires commerciaux et toute autre publication de même nature doivent être rédigés en français et être disponibles en nombre suffisant pour répondre à la demande.

La Charte est très claire quant au droit des consommateurs de biens ou de services d'être informés et servis en français (article 5), ce qui, selon nous, commande plutôt au commerçant de prendre tous les moyens nécessaires pour respecter le droit du consommateur et non simplement de « prendre les mesures raisonnables », tel qu'il est écrit à l'article 50.8. C'est pourquoi nous recommandons de modifier l'article 50.8 pour y inscrire tous les moyens nécessaires.

Pour contrer l'augmentation de l'accueil bilingue au centre-ville de Montréal, soit 12 points de pourcentage entre 2010 et 2012, nous suggérons aussi l'ajout à l'article 5 « d'être accueillis » en français.

De plus, le gouvernement ne propose aucune modification dans le projet de loi concernant l'affichage qui fait aussi partie du chapitre de la langue du commerce et des affaires. Nous croyons que la question de l'affichage est centrale, car elle fait partie intégrante du paysage urbain et doit contribuer à préserver le caractère français du Québec. Actuellement, l'Office québécois de la langue française veut contraindre les entreprises à ajouter un descriptif générique en français sur leurs enseignes unilingues anglaises. L'Office fait face à six multinationales qui s'opposent à cette mesure¹⁵. Nous croyons que le gouvernement devrait saisir cette opportunité de clarifier la question dans son projet de loi en ajoutant un article confirmant l'interprétation de l'Office.

Recommandations

16. Que le gouvernement modifie l'article 50.8 de son projet de loi en remplaçant « de prendre les mesures raisonnables » par prendre tous les moyens nécessaires.
17. Que soit ajouté à l'article 5 « d'être accueillis » en français.
18. Que le gouvernement introduise dans la Charte de la langue française l'obligation d'accompagnement de la marque de commerce d'un générique, d'un descriptif ou d'une expression en français.

2. La langue de l'Administration

La Charte de la langue française vise à affirmer le français au Québec, notamment en faisant du français la seule langue officielle de l'État québécois. Le gouvernement, les ministères et les autres organismes de l'État doivent jouer un rôle exemplaire pour favoriser l'usage du français comme langue commune dans l'espace public et dans les milieux de travail.

La Charte canadienne des droits et libertés reconnaît et encadre le droit à la minorité, tant francophone résidant dans le reste du Canada qu'à la minorité anglophone résidant au Québec, de pouvoir être servis dans leur langue lorsqu'il s'agit de soins de santé et de services d'éducation primaire et secondaire. Cette garantie ne s'applique pas aux autres services offerts par l'administration et ne s'adresse pas à la population de langue tierce. Pourtant, l'administration publique québécoise donne souvent l'impression d'exercer une forme de bilinguisme institutionnel en offrant le choix du français ou de l'anglais pour divers services. Cette situation envoie un double message à la population, à savoir que même si le français est la langue officielle, officieusement l'anglais fait aussi bien l'affaire.

¹⁵ *Le Devoir*, Langue d'affichage : la cause est reportée, 23 octobre 2012.

Dans une recherche publiée en 2011, l'auteur Henri Thibaudin comparait la part des ressources allouées ainsi que l'impact économique entourant l'octroi des services offerts à la communauté minoritaire dans les secteurs de la santé, de l'enseignement et de l'administration publique en fonction du poids de cette communauté dans la population. Cette comparaison est effectuée au Québec, en Ontario, au Nouveau-Brunswick et dans le reste du Canada. Il ressort de cela qu'au Québec, nous vivons une situation différente de celle que l'on retrouve dans les autres provinces. En effet, nous consacrons une part beaucoup plus importante de nos ressources (offre d'emploi unilingue anglais et bilingue anglais/français et impact économique en termes d'emplois) pour supporter les institutions anglophones. « Au total, les emplois unilingues anglais et bilingues anglais/français représentent 13,9 % du nombre d'emplois de ces secteurs pour une communauté historique anglophone comptant pour 8,7 % de la population du Québec¹⁶ ».

D'ailleurs, il est reconnu que dans le secteur de l'éducation, « le gouvernement québécois est généralement plus généreux dans son interprétation de la clause qui prévoit que les services éducatifs en langue minoritaire sont offerts là où le nombre le justifie¹⁷ ».

Quant au secteur de la santé et des services sociaux, l'article 15 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux prévoit que « toute personne d'expression anglaise a le droit de recevoir en langue anglaise des services de santé et des services sociaux, compte tenu de l'organisation et des ressources humaines, matérielles et financières des établissements ». En plus des établissements reconnus « bilingues » par la Charte en vertu de l'article 29.1, il y a aussi deux autres catégories d'établissements offrant des services en anglais prévus cette fois-ci à l'article 348 de la Loi sur la santé et les services sociaux. Il s'agit des établissements « désignés » et « indiqués ». Pour les premiers, il est question de rendre accessibles tous les services en langue anglaise, tandis que pour les seconds, il s'agit de certains services spécifiques. Afin d'offrir les services en langue anglaise, plusieurs établissements exigent désormais la connaissance de cette langue lors de l'affichage de certains postes. Certains établissements n'ayant pas de « statut bilingue » offrent même des cours d'anglais au personnel.

L'exemple de la fusion en 2008 de l'Institut de réadaptation de Montréal (francophone) et de l'Hôpital de réadaptation Lindsay (reconnu selon l'article 29.1 de la Charte) pour former l'Institut de réadaptation Gingras-Lindsay-de-Montréal est probant. À la suite des résultats en provenance d'une collecte de données menée par l'OQLF qui concluait que plus de 89 % de la clientèle était francophone, le nouvel établissement s'est fait retirer sa reconnaissance

¹⁶ THIBAUDIN, Henri. *L'offre d'emploi de langue minoritaire des institutions publiques au Québec et au Canada*, les secteurs de l'enseignement, de la santé et des services sociaux et des administrations publiques, *Rapport de recherche de l'IRÉC*, 2011, p. i.

¹⁷ MC ANDREW, Marie. *Les majorités fragiles et l'éducation*, Les Presses de l'Université de Montréal. 2010, p. 24.

(bilingue) en vertu de l'article 29.1 de la Charte. Malgré ce constat, l'établissement a poursuivi ses démarches afin de rendre accessible l'ensemble de ses services en anglais en proposant « d'indiqués » tous ses services au sens de la LSSS.

À cet égard, la Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec stipulait que la « difficulté ne vient donc pas du défaut d'accès réel aux services en langue anglaise, mais bien de la manière dont les dispositions sur la langue des services ont été appliquées ». La commission explique que l'erreur est l'introduction de « la notion de postes bilingues comme moyen de garantir l'accès aux services en langue anglaise¹⁸ ». Celle-ci constate la généralisation du bilinguisme institutionnel en contradiction avec la Charte de la langue française et suggère que les établissements rendent les services en anglais « non pas en rendant les postes bilingues, mais en faisant les aménagements administratifs nécessaires¹⁹ ».

Le français doit être la seule langue officielle de l'Administration au Québec. Le message doit être clair quant à l'importance qu'accorde le gouvernement à la langue tout en s'assurant que le personnel puisse travailler en français. Malgré l'introduction des articles 46, 47 et 48 obligeant l'évaluation linguistique des postes, la directive doit être qu'il faut réduire le plus possible les situations où l'anglais est requis et celles où la connaissance d'une autre langue que le français est une condition d'accès à l'emploi.

C'est pourquoi nous croyons que les services de la fonction publique du Québec devraient être offerts uniquement en français (gouvernement, ministères et autres organismes de l'Administration), sauf pour les services reconnus par la Charte canadienne des droits et libertés, les services reconnus en vertu de l'article 29.1 de la Charte de la langue française, ceux impliquant des échanges avec l'extérieur du Québec ou les services liés au tourisme. De plus, cette mesure devrait être étendue aux services de la fonction publique québécoise, tels que la Société de l'assurance automobile du Québec, la Régie de l'assurance maladie du Québec, Revenu Québec, la Commission de la santé et la sécurité du travail, etc.

Bien que le projet de loi ajoute certaines obligations au chapitre IV de la langue de l'Administration, nous croyons qu'il faut aller plus loin. Tout d'abord, l'article 1.1 ne répond pas adéquatement à l'objectif de la Charte qui est de faire du français la langue de l'État et de la loi.

¹⁸ La Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec. *Le français, une langue pour tout le monde : Une nouvelle approche stratégique et citoyenne*, 2001, p. 115.

¹⁹ La Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec. *Le français, une langue pour tout le monde : Une nouvelle approche stratégique et citoyenne*, 2001, p. 116.

1.1 En conformité avec les dispositions de la présente loi, le gouvernement, ses ministères et les autres organismes de l'Administration jouent un rôle d'exemplarité en matière linguistique, selon leurs attributions respectives et dans le respect du contexte qui leur est propre :

1° en faisant du français la langue normale et habituelle dans laquelle ils s'expriment et celle utilisée pour s'adresser à eux;

2° en veillant à promouvoir la possibilité pour tous ceux qui le désirent de vivre en français au Québec, en faisant de celle-ci la langue d'usage public.

Pourquoi inscrire que le français est la langue normale et habituelle alors que le projet devrait plutôt spécifier que le français est la langue dans laquelle l'Administration s'exprime et celle utilisée pour s'adresser à elle? Cette vision répondrait plus efficacement au rôle d'exemplarité qu'entend jouer le gouvernement, ses ministères et autres organismes de l'Administration.

Quant aux modifications apportées à l'article 29.1 donnant le pouvoir à l'Office de retirer la reconnaissance d'un statut « bilingue » à une municipalité si celle-ci ne répond plus aux critères, la CSN ne comprend pas pourquoi cette modification ne vise pas aussi la santé et les services sociaux qui sont aussi touchés par l'article 29.1 de la Charte. En effet, nous constatons une évolution et des déplacements de la clientèle. Il semble raisonnable de faire en sorte que les établissements reconnus suivent cette évolution et répondent aux véritables besoins. De plus, il est nécessaire de réitérer que dans les organismes reconnus par l'Office, le français doit être toujours présent, et ce, à tous les niveaux.

Quant au chapitre de la francisation de l'Administration, nous voyons d'un bon œil les précisions apportées aux programmes de francisation. Nous aurions souhaité y voir des mesures permettant de reconnaître les organismes qui se conforment à la loi par une démarche de certification ainsi que des mécanismes favorisant l'implication des syndicats, travailleuses et travailleurs.

Recommandations

19. *Que la Charte de la langue française soit modifiée afin que les services de la fonction publique du Québec soient offerts exclusivement en français, sauf les services susceptibles d'être reconnus en vertu de l'article 29,1, ceux qui impliquent des échanges avec l'extérieur du Québec ou les services liés au tourisme. Cette mesure doit être étendue aux services de la fonction publique québécoise tels que la Société de l'assurance automobile du Québec, la Régie de l'assurance maladie du Québec, Revenu Québec, la Commission de la santé et la sécurité du travail, etc.*
20. *Que le gouvernement exige des organismes publics et parapublics qu'ils réduisent au minimum le nombre de postes où la connaissance d'une autre langue que le français est une condition d'accès à l'emploi.*
21. *Que l'Office québécois de la langue française soit mandaté afin d'appliquer la loi 101 dans l'attribution et la révocation du statut linguistique en vertu de l'article 29.1. Une évaluation du statut linguistique devrait avoir lieu tous les cinq ans.*
22. *Que le statut des organismes reconnus en vertu de l'article 29.1 de la Charte soit modifié pour s'assurer que les communications internes se fassent en français. L'article 20 doit être modifié afin que, dans ces institutions comme pour l'ensemble de la fonction publique, tout membre du personnel puisse communiquer dans la langue officielle et que soient accessibles en tout temps des services de qualité en français.*
23. *Que la langue d'accueil des organismes reconnus en vertu de l'article 29.1 soit en tout temps le français.*
24. *Que des comités de francisation, comme prévu au chapitre de la francisation des entreprises, soient instaurés dans les institutions de l'Administration.*
25. *Que la Charte prescrive la démarche de certification aux institutions de l'Administration.*

3. La langue de l'enseignement***La langue de l'enseignement et le droit à la maîtrise du français***

L'éducation est sans aucun doute l'un des principaux vecteurs de transmission de la langue et de la culture. C'est pour ces raisons que la question de la langue de l'éducation en contexte de fragilité linguistique suscite tant de préoccupations de la part des groupes linguistiques en présence. D'ailleurs, un des impacts les plus importants de l'adoption de la loi 101 a été le renversement de la tendance des allophones à fréquenter l'école

anglophone au profit de l'école francophone et ainsi, pour plusieurs, s'intégrer à la majorité francophone.

Parmi les nombreux affaiblissements de la Charte de la langue française, un de ceux-ci ayant suscité intérêt et controverse se trouve au chapitre de l'éducation. Il existe un jugement de la Cour suprême relativement à la langue de l'enseignement (*P.G. du Québec c. Québec Association of Protestant School Boards [1984]*) obligeant le respect de l'article 23 de la Charte canadienne des droits et libertés, c'est-à-dire obligeant le Québec à donner un enseignement en anglais dans les classes maternelles, primaires et secondaires à tout enfant dont les parents ont reçu un enseignement en anglais au Canada et non uniquement aux enfants dont les parents ont fréquenté l'école anglaise au Québec, tel qu'il était inscrit dans la Charte de la langue française. Cette disposition s'applique aussi à la minorité francophone dans le reste du Canada, mais ne s'applique pas pour les études postsecondaires.

Encore dernièrement, la décision de la Cour suprême du Canada invalidait les dispositions de la loi 104 visant à empêcher les parents d'utiliser des écoles anglaises privées non subventionnées, communément appelées « écoles passerelles », afin de qualifier leurs enfants pour l'accès aux écoles anglaises subventionnées. La CSN est intervenue une fois de plus dans le débat pour demander d'assujettir les écoles privées non subventionnées à la Charte de la langue française et ainsi mettre fin à tout subterfuge pour avoir accès à l'école anglaise subventionnée. Le gouvernement en a toutefois décidé autrement et a adopté, sous bâillon, la loi 115 permettant l'accès à l'école anglaise subventionnée sous certaines conditions, dont un parcours de trois ans à l'école anglaise non subventionnée et une confirmation des fonctionnaires du ministère de l'Éducation stipulant que l'élève a effectué un « parcours scolaire authentique ».

Débat entourant la langue d'enseignement dans les cégeps

Dernièrement, l'analyse et le rapport de l'Institut de recherche sur le français en Amérique (IRFA) et les travaux du député de Borduas, M. Pierre Curzi, ont à nouveau alimenté le débat très controversé entourant la langue d'enseignement dans les cégeps.

Les recherches de l'IRFA démontrent désormais que la fréquentation du cégep anglais favorise l'utilisation de l'anglais dans toutes les sphères de la vie et s'inscrit dans un cheminement de vie à long terme (université et plan de carrière). Dès lors, la fréquentation du cégep anglais apparaît anglicisante puisqu'elle favoriserait les transferts linguistiques vers l'anglais ou cristalliserait une anglicisation déjà amorcée.

Les auteurs de l'IRFA répertoriaient cinq raisons pour justifier l'influence qu'a eue l'anglais comme langue d'enseignement dans le choix du cégep²⁰. Pour les francophones, le désir d'améliorer la maîtrise de l'anglais est la principale raison de choisir le cégep anglais, et ce, dans l'objectif de poursuivre une carrière ou des études universitaires en anglais. Tandis que chez les allophones, il semble que les difficultés en français ou une plus grande aisance en anglais les mènent à poursuivre leurs études postsecondaires en anglais.

Cette situation est troublante puisque les cours de langue seconde dans les établissements francophones ne semblent pas suffire pour ceux et celles voulant se perfectionner en anglais. De plus, malgré la fréquentation des établissements francophones pour les études primaires et secondaires, plusieurs allophones semblent éprouver certaines difficultés en français les poussant à continuer en anglais. C'est pourquoi nos interrogations se portent davantage sur le problème de la maîtrise adéquate de l'anglais, langue seconde au secondaire et la possibilité de perfectionnement, mais aussi sur les difficultés en français des étudiants, notamment des personnes immigrantes ayant reçu l'éducation obligatoire en français. De plus, il nous semble important d'élever la maîtrise du français dans le parcours scolaire des jeunes anglophones au Québec²¹ qui, pour la plupart, se retrouvent sur le marché du travail au Québec.

Projet de loi n° 14

Lors de sa campagne électorale, le Parti québécois s'était engagé à imposer l'article 72 de la Charte de la langue française aux cégeps, mais a plutôt décidé d'abandonner cette mesure lors du dépôt du projet de loi n° 14. Le gouvernement a finalement opté pour une approche similaire à celle que nous privilégions à la CSN en répondant aux besoins d'amélioration des compétences linguistiques.

Le projet de loi vise donc essentiellement le rehaussement de l'enseignement du français dans les établissements d'enseignement préuniversitaire et s'assure que les diplômes d'études secondaires et collégiales ne puissent être délivrés à un étudiant qui n'a pas la connaissance du français, parlé et écrit, exigée par les programmes relevant du ministère de l'Éducation ou de l'enseignement supérieur.

²⁰ SABOURIN, Patrick, DUPONT, Mathieu, BÉLANGER, Alain, *Analyse des facteurs orientant les francophones et les allophones dans le choix d'un cégep sur l'île de Montréal*, Institut de recherche sur le français en Amérique (IRFA), décembre 2010, p.36.

²¹ GAGNÉ Philippe, *Le français langue « secondaire »*, *Le Devoir*, 23 octobre 2012. Un article du Devoir nous révélait que « plus de la moitié des étudiants diplômés des établissements anglophones de Montréal n'ont pas le niveau nécessaire en français dans un contexte de travail, tant à l'oral qu'à l'écrit ».

88.0.1 Les établissements dont la langue d'enseignement est le français ou l'anglais à l'éducation préscolaire, à l'enseignement primaire, à l'enseignement secondaire et à l'enseignement collégial, et les ministres responsables de ces ordres d'enseignement doivent, selon leurs attributions respectives, prendre les moyens raisonnables pour s'assurer que les personnes que ces établissements forment reçoivent une formation visant à leur permettre d'acquérir des compétences suffisantes en français à la fin de l'ensemble de leurs études pour pouvoir interagir, s'épanouir au sein de la société québécoise et participer à son développement.

88.0.2 Le diplôme d'études secondaires ne peut être délivré à l'élève qui n'a du français, parlé et écrit, la connaissance exigée par les programmes du ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

88.0.3 Le diplôme d'études collégiales ne peut être délivré à l'étudiant domicilié au Québec qui n'a du français, parlé et écrit, la connaissance exigée par les programmes du ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie.

Politique des établissements d'enseignement collégial et universitaire relativement à l'emploi et à la qualité de la langue française

Une autre préoccupation concerne l'augmentation du nombre d'étudiants de tout horizon à vouloir fréquenter un collège anglophone au détriment d'un cégep francophone. En effet, les médias nous informaient en 2010 que l'accès aux cégeps anglophones était de plus en plus difficile, car ceux-ci n'étaient pas en mesure de répondre à l'affluence de la demande²². Ainsi, certains étudiants en provenance de la minorité linguistique anglophone, pour laquelle ces institutions ont été fondées, pouvaient se voir refuser une place. Pour répondre à ce problème, le gouvernement Charest avait créé 670 nouvelles places dans les cégeps anglophones, ce qui équivaut à plus de 70 % des nouvelles places créées. Le projet de loi n° 14 prévoit une mesure permettant de limiter l'augmentation de places dans les cégeps anglophones occupés par l'affluence de la population étudiante ne faisant pas partie de la minorité linguistique :

88.2.1 En plus, de ce qui est prévu aux paragraphes 5° à 7° du premier alinéa de l'article 88.2, la politique d'un établissement offrant l'enseignement collégial ou universitaire en anglais à la majorité de ses élèves doit traiter :

²² BRANSWELL, Brenda, *More money, more space at English CEGEPs*, The Gazette, July 4, 2010.

- 1° de la maîtrise du français exigée à la fin des études, selon les programmes, des étudiants domiciliés au Québec;
- 2° de la langue des communications écrites de l'administration de l'établissement avec l'Administration, les personnes morales et les sociétés établies au Québec;
- 3° lorsque la capacité d'accueil est limitée dans un collège, des critères et priorités pouvant être établis dans la sélection des étudiants pour respecter la clientèle de langue anglaise pour laquelle avait été constitué l'établissement par le gouvernement.

Cette modification assure une place à la population étudiante de la minorité historique, ce avec quoi la CSN est d'accord.

Le projet de loi n° 14 ajoute aussi certaines obligations concernant la politique linguistique des établissements d'enseignement collégial visés à l'article 88.1.1. Il est spécifié que désormais le personnel et les étudiants doivent participer à son élaboration ainsi qu'à sa révision, selon les mécanismes de consultation et de participation prévus par l'établissement. Nous croyons important de remplacer « les membres du personnel » par « le syndicat », lorsqu'un syndicat est présent. Celui-ci étant l'acteur démocratique représentant les travailleurs qui est, selon nous, un gage de succès.

Recommandation

26. Que soit modifié l'article 88.1.1 afin de remplacer « les membres du personnel » par « le syndicat », lorsqu'un syndicat est présent, dans les exercices d'élaboration et de révision de la politique linguistique ainsi que pour la préparation du rapport prévu à l'article 88.6.

Les écoles passerelles

Le débat entourant le projet de loi 103 répondait entre autres à la décision de la Cour suprême du Canada d'invalider les dispositions de la loi 104 visant à empêcher les parents d'utiliser des écoles anglaises privées non subventionnées, communément appelées « écoles passerelles ». Ces dernières contournaient la Charte en permettant l'accès aux écoles anglaises subventionnées. Dans le débat, le Parti québécois, tout comme la CSN²³ ainsi que la majorité des groupes en présence, recommandait l'application de la loi 101 aux écoles privées non subventionnées en modifiant l'article 73 de la Charte de la langue française.

²³ CSN, Mémoire sur le projet de loi no 103, *Loi modifiant la Charte de la langue française et d'autres dispositions législatives*, août 2010, p. 18.

Le gouvernement libéral en décidait toutefois autrement et adoptait, sous bâillon, la loi 115 permettant l'accès à l'école anglaise subventionnée sous certaines conditions, dont un parcours de trois ans à l'école anglaise non subventionnée et une confirmation des fonctionnaires du ministère de l'Éducation stipulant que l'élève a effectué un « parcours scolaire authentique ».

Aujourd'hui, la CSN soutient les nouvelles mesures qui ferment la porte aux voies de contournement, notamment le détour par une école anglaise située hors Québec pour ensuite accéder au réseau anglophone (articles 73.0.1, 73.1) :

73.0.1 Il ne doit pas être tenu en compte dans l'application de l'article 73 d'un enseignement reçu en anglais dans le contexte de l'illégalité d'une fréquentation scolaire. Il en est de même lorsque l'enseignement en anglais invoqué repose sur une astuce, un subterfuge ou une situation ponctuelle artificielle dont le seul but est de contourner les dispositions de la présente loi.

73.1 Malgré toute disposition contraire d'un règlement édicté en vertu du présent article, aucun point ne peut être attribué dans le cadre de ce règlement pour un enseignement reçu dans un contexte d'illégalité ou de contournement visé à l'article 73.0.1.

La CSN adhère au principe exprimé par plusieurs voulant qu'il soit inacceptable que les parents les plus fortunés du Québec puissent acheter l'accès à l'école anglaise pour leur progéniture. Dès lors, nous attendons le projet de loi qui sera déposé à cet effet au cours de la prochaine session parlementaire.

4. Immigration

Aujourd'hui, les personnes immigrantes sont de nationalités plus diversifiées, elles sont plus éduquées, plus jeunes et connaissent mieux la langue française qu'il y a quelques décennies. Malgré cela, la situation des personnes immigrantes sur le marché du travail au Québec nous révèle l'existence d'iniquités chez certains groupes ethnoculturels. L'arrivée de ces personnes immigrantes ne se fait pas sans problème d'intégration, particulièrement en ce qui concerne l'accès au travail. Les principaux obstacles auxquels sont confrontées les personnes immigrantes sont l'existence de racisme et de discrimination, les problèmes de reconnaissance des diplômes, des acquis et des expériences professionnelles en provenance des autres pays, la difficulté d'accéder à une première expérience de travail

québécoise, le phénomène de la déqualification et, bien entendu, la maîtrise inadéquate du français.

Au cours des dernières années, le Québec a accru considérablement le nombre d'immigrants, pour établir un nombre record de près de 54 000 immigrants pour l'année 2010, soit 21 % de plus qu'en 2006, avec la volonté de tendre progressivement vers 50 000 nouveaux arrivants pour les années 2012 à 2015²⁴. Il faut savoir qu'environ 70 % de ces nouveaux arrivants font partie de la catégorie de l'immigration économique, principalement de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés. Ces personnes sont choisies à l'aide de la grille de sélection pour répondre aux objectifs socioéconomiques du Québec. Déjà en 2006, on constatait une progression de l'immigration. La proportion de personnes immigrantes atteignait 11,5 % de la population totale au Québec, comparativement à 9,4 % en 1996²⁵. C'est dans la région de Montréal, la Montérégie et Laval que les nouveaux arrivants s'établissent à plus de 80 %²⁶.

Malgré le rapatriement au Québec de certains droits en matière d'immigration ainsi que la progression du nombre d'immigrants arrivant au Québec ayant la connaissance relative du français (65,1 %)²⁷, il reste néanmoins qu'une majorité de nouveaux arrivants n'ont pas le français comme langue maternelle dès leur arrivée. Entre 2001 et 2006, le nombre d'immigrants ayant le français comme langue maternelle a diminué de 18,1 % à 17,6 %²⁸. Cette connaissance relative du français tant au niveau de la compréhension, de l'écriture et de la lecture, empêche plusieurs d'entre eux d'occuper un emploi correspondant à leurs qualifications.

Le 6 décembre 2011, le gouvernement du Québec annonçait l'arrivée de tests de français « standardisés » pour évaluer les compétences linguistiques des candidats économiques à l'immigration et ainsi mieux départager le niveau de connaissances linguistiques. La création des niveaux débutant, intermédiaire et avancé permettrait de dresser un réel

²⁴ MICC (2011), Consultation 2011-2012, *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015*, MICC, Direction de la recherche et de l'analyse prospective du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, en collaboration avec les secteurs et directions du Ministère, p. 30. <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/planification-20122015.pdf>

²⁵ Recensement statistique Canada, de 1996 et de 2006.
« Population selon le statut d'immigrant et la période d'immigration, répartition en pourcentage (2006), pour le Canada, les provinces et les territoires - Données-échantillon (20 %) » Statistique Canada, Immigration et Citoyenneté-Faits saillants en tableaux, Recensement de 2006, Les données de 1996 ont été recueillies à l'intérieur du tableau « Profil des circonscriptions électorales fédérales (Ordonnance de représentation de 1996) recensement de 1996 » Statistique Canada, Recensement de 1996, Profils de secteurs électroniques, Québec-Québec, 94f0048xwf.

²⁶ Institut de la statistique du Québec, *Le Panorama du Québec*, Édition 2009, p. 30.

²⁷ MICC (2011), Consultation 2011-2012, *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015*, p. 4.

²⁸ Office québécois de la langue française (2008), *Rapport sur l'évolution de la situation linguistique au Québec pour la période de 2002 à 2007*, p. 55. http://www.olf.gouv.qc.ca/etudes/rapport_complet.pdf

portrait linguistique des personnes sélectionnées. Par contre, l'évaluation ne semble pas inclure de volet relié à l'écriture et se limite aux compétences acquises en expression et en compréhension orales, un choix qui peut sembler douteux à l'ère de l'économie du savoir où le monde du travail fait de plus en plus appel aux nouvelles technologies de l'information et des communications (TIC).

C'est pour tenir compte des difficultés rencontrées par les personnes immigrantes sur le marché de l'emploi et de l'augmentation de la population immigrante, dont la langue d'origine est autre que le français et l'anglais (langue tierce), que la CSN accorde désormais une place grandissante aux mesures d'accueil et d'intégrations sociale, économique, linguistique et culturelle des nouveaux arrivants. Le mémoire de la CSN portant sur la planification des niveaux d'immigration pour la période 2012-2015 proposait au gouvernement une approche différente. Nous estimons que, pour assurer une planification cohérente, juste et efficiente de l'immigration, le gouvernement doit évaluer un ensemble de facteurs prédéterminés. Notamment, les indicateurs reliés à l'intégration des personnes déjà admises ainsi que la capacité de la société à accueillir et à intégrer d'autres personnes issues de l'immigration.

La CSN reconnaît depuis toujours que la maîtrise du français est un outil d'intégration socioéconomique très important pour les personnes immigrantes. La langue française permet entre autres de mener les activités quotidiennes, de prendre part au débat social, de comprendre le système des droits et recours en vigueur et également de se trouver du travail. C'est pourquoi la CSN plaide pour une offre de cours de français d'une durée assurant une connaissance avancée du français, et ce, pour toutes les personnes issues de l'immigration. Outre ces positions, une des avenues privilégiées par la CSN réside dans l'implantation de cours de français en milieu de travail.

La grille de sélection

Le Québec a instauré sa première grille de sélection des immigrants économiques en 1979 à la suite de l'entente Couture-Cullen qui était fortement inspirée de la grille de sélection fédérale. Les critères de sélection ont influencé les caractéristiques de la population immigrante pour répondre aux prérogatives du Québec. C'est en 1996 que d'importants changements ont été apportés à la grille pour mettre l'accent sur une immigration économique, jeune et éduquée ayant la connaissance de la langue française. Le tableau 1, en annexe, représente l'évolution de la grille de sélection des travailleurs économique de 1996 à 2009.

Nous constatons que le poids accordé à la connaissance de la langue française a peu changé depuis 1996. Dans une perspective d'affirmation de la langue française comme langue

nationale et langue de travail, il est primordial que seule la langue française soit retenue parmi les langues dans la grille de sélection.

Le vérificateur général, se basant sur le rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)²⁹, soulève l'importance d'évaluer la capacité réelle d'accueillir et d'intégrer en emploi les nouveaux arrivants, ce qui n'est pas le cas actuellement. D'ailleurs, celui-ci considère que « sans une modification du système de sélection actuel, qui utilise principalement une grille pour choisir les candidats, les immigrants sélectionnés risquent d'être toujours confrontés à des difficultés d'intégration en emploi³⁰ ». D'ailleurs, plusieurs pays utilisent d'autres critères tels que des conditions préalables, comme détenir certaines qualifications professionnelles, pour le traitement d'une demande d'immigration des travailleurs qualifiés.

Projet de loi n° 14

Tout d'abord, nous tenons à saluer l'introduction de la disposition reconnaissant le droit à toute personne s'établissant au Québec de profiter de mesures raisonnables d'accueil et d'intégration dans la Charte des droits et libertés de la personne.

Selon nous, cette modification démontre une intention claire de la part du gouvernement de se responsabiliser à l'égard des personnes que nous accueillons. Cela dit, le travail à faire est colossal et nous souhaitons que les moyens soient aux rendez-vous.

Loi sur l'immigration au Québec (LIQ) et Loi sur le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (LMICC)

Le projet de loi n° 14 prévoit un nouvel article (1.1) dans la section définition de la *Loi sur l'immigration au Québec* qui établit dorénavant l'objet de la loi et qui inclut certains éléments importants, dont la vitalité du français, ce qui à notre avis est tout à fait pertinent.

1.1. La présente loi a pour objet de contribuer, par l'immigration permanente et temporaire, à l'enrichissement du patrimoine socioculturel, à la prospérité économique, au dynamisme démographique, à la vitalité du français, langue officielle du Québec, ainsi qu'à l'ouverture et au rayonnement du Québec. Elle

²⁹ Il s'agit d'un document publié en 2009 et intitulé *Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés : une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les pays de l'OCDE*.

³⁰ Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2010-2011. p. 3-20.

http://www.vgq.gouv.qc.ca/fr/fr_publications/fr_rapport-annuel/fr_2010-2011-T1/fr_Rapport2010-2011-T1-Chap03.pdf

visé à faciliter la réunion au Québec des citoyens canadiens et des résidents permanents avec leurs proches parents ressortissants étrangers et à faire en sorte que le Québec participe aux efforts de solidarité internationale à l'égard des réfugiés et d'autres personnes en situation particulière de détresse. Elle a aussi pour objet de favoriser la francisation et l'intégration économique, sociale et culturelle des immigrants, considérant qu'il s'agit de responsabilités partagées entre l'immigrant et la société d'accueil, et de promouvoir les valeurs communes de la société québécoise auprès des immigrants.

Nous constatons que l'article 1.1 du projet de loi reprend globalement les mêmes éléments du présent article 3 de la loi qui a pour objet la détermination du cadre dans lequel s'effectue la sélection des ressortissants étrangers, sauf le paragraphe e). Cet article est écarté dans le projet de loi n° 14.

e) Faciliter les conditions du séjour au Québec des ressortissants étrangers qui désirent étudier, travailler temporairement ou recevoir un traitement médical, compte tenu des raisons de leur venue et des capacités d'accueil du Québec.

L'absence de ce paragraphe dans le projet de loi n° 14 nous préoccupe. En effet, le Québec pourrait-il interrompre le paiement des traitements de santé qu'Ottawa a cessé de rembourser à la suite des changements apportés au programme fédéral de santé intérimaire (PFSI)?

À cet égard, le 25 avril 2012, le gouvernement fédéral mettait fin au remboursement des médicaments, des soins dentaires, des soins de la vue, des appareils d'aide à la mobilité, de la réadaptation et de tout traitement jugé non urgent, dont celui-ci s'acquittait auparavant pour les réfugiés qui n'étaient pas encore couverts par un régime d'assurance maladie provincial.

En second lieu, est-ce que le gouvernement entend toujours faciliter les conditions de séjour des travailleurs temporaires?

À cet effet, l'avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est très clair quant à l'existence de discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants et à l'importance d'encadrer législativement pour cesser cette discrimination³¹.

³¹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, décembre 2011.

Devant le manque de précision entourant les amendements proposés ci-haut, nous croyons primordial de rappeler que le gouvernement a des obligations vis-à-vis ces travailleurs. Il est donc important de lancer un message fort indiquant que le gouvernement continuera à pallier les soins de santé des réfugiés et qu'il est temps d'intervenir pour rétablir l'équilibre entre les travailleurs migrants et les autres travailleurs.

Au volet de l'intégration des ressortissants étrangers, nous tenons à saluer l'ajout de l'obligation d'élaborer et de mettre en place des programmes d'accueil, de francisation et d'intégration économique sociale et culturelle pour les immigrants et de prévoir la possibilité d'allocation de ressources financières pour ces personnes. En effet, la CSN est d'avis qu'en tant que société d'accueil, nous avons l'obligation de tout mettre en œuvre afin de surmonter les divers obstacles liés à l'intégration des nouveaux arrivants. Les modifications prévues vont dans cette direction.

De plus, la ministre entend faire un plan annuel d'immigration basé sur des orientations pluriannuelles. Dans une perspective d'une meilleure planification de l'immigration basée sur un ensemble de facteurs prédéterminés en regard à la capacité d'accueil et d'intégration des personnes, il est tout à fait pertinent de se donner plus de flexibilité par un plan annuel en opposition à un plan triennal. À titre d'exemple, la crise économique de 2008 avait touché plus sévèrement les personnes issues de l'immigration et, par conséquent, plusieurs n'ont pu se trouver un emploi rapidement. Lors d'événements de cet ordre, il apparaît important d'être en mesure de réajuster la planification de l'immigration afin de permettre un réel accueil et une intégration socioéconomique des personnes immigrantes.

La loi sur le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

Le projet de loi ajoute certaines responsabilités au ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles. Celui-ci devra proposer au gouvernement des orientations et des politiques en matière de francisation et établir une programmation annuelle de francisation avec reddition de compte. Il faut espérer que le ministère se verra attribuer les ressources nécessaires.

Grille de sélection

Quant à la grille de sélection, nous croyons qu'il est nécessaire de la revoir dans son entièreté. Le Vérificateur général a d'ailleurs fait état de plusieurs problèmes reliés à cette grille. Le trop grand nombre de critères fait en sorte que plusieurs immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés ne répondaient pas aux domaines de formation privilégiés par le Québec ou ne possédaient pas la connaissance de la langue française. C'est

pourquoi nous accueillons positivement la volonté de la ministre de revoir la grille de sélection et de donner plus d'importance à la langue française. Nous suivrons donc de près les travaux entrepris sur la grille de sélection.

Recommandation

27. Que les tests de français « standardisés » aient un volet relié à l'écriture pour être en mesure de bien évaluer le niveau de connaissance du français.
28. Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles retire le critère de la langue anglaise de la grille de sélection.
29. Que soient allouées des ressources financières plus importantes pour l'apprentissage de la langue française et l'amélioration de l'accès au cours de francisation, en veillant à ce que ceux-ci aient une durée dans le temps suffisante et soient offerts pour toutes et tous, et ce, particulièrement dans les milieux de travail.

Conclusion

Depuis plusieurs années, certains chercheurs nous annoncent des prévisions alarmantes concernant la situation linguistique au Québec et, particulièrement, celle de la région de Montréal.

Lors de la sortie du *Rapport sur l'évolution de la situation linguistique au Québec 2002-2007*, au printemps 2008, plusieurs groupes dont la CSN se sont sentis interpellés devant le constat qui en ressortait. Nous constatons que la loi 101, la Charte de la langue française, ne permettait pas d'endiguer l'anglicisation de la région de Montréal.

À la suite de pressions populaires, le gouvernement misa sur un *Rendez-vous des gens d'affaires et des partenaires socioéconomiques* pour analyser la situation dans la région de Montréal et mettre en avant des mesures permettant d'affirmer le caractère français de la métropole, particulièrement dans la petite entreprise.

Lors de ce rendez-vous, une étude préparée par l'Office québécois de la langue française sur les entreprises de moins de 50 employé-es de la région de Montréal-Est venue confirmer ce que d'autres rapports avaient signalé, c'est-à-dire que la Charte de la langue française est peu ou pas appliquée dans plusieurs d'entre elles. Les résultats concernant la langue de travail et les exigences reliées aux postes étaient déconcertants. Il en fut de même sur le nombre peu élevé de contestations déposées à la Commission des relations du travail en lien avec la langue du travail. Il en découla plusieurs recommandations et un plan d'action basé sur des mesures visant une meilleure concertation entre les différents acteurs, une meilleure diffusion des programmes offerts et une sensibilisation sur les obligations des entreprises face à la Charte.

La CSN a pris part à ces travaux, convaincue de l'importance d'établir une stratégie permettant d'affirmer le caractère français de la métropole, particulièrement au plan de la petite entreprise. À l'époque, de manière unanime, il avait été décidé de ne pas implanter de mesures coercitives. Malheureusement, le dernier recensement de 2011 sur la langue, publié par Statistique Canada, note encore une fois un recul du français. De plus, les diverses recherches de l'Office portant sur la *Langue d'accueil, de service et d'affichage et langues utilisées dans les activités sur Internet* (juin 2012) et surtout celles sur la *Langue de travail* (novembre 2012) nous commandent d'intervenir à d'autres plans et de façon déterminée.

La situation du français au travail nous préoccupe au plus haut point, car il faut se le dire : on ne peut parler de langue commune sans parler de langue de travail. Une langue perd de sa vitalité et est condamnée à long terme à disparaître lorsqu'elle n'est plus utile pour

gagner sa vie. Il devient donc essentiel de s'assurer que les mesures qui seront mises en avant auront un impact réel dans les milieux de travail.

Pour y arriver, il faut aborder la question linguistique dans sa globalité en y traitant plusieurs volets, dont les milieux de travail, l'administration, l'éducation et l'intégration linguistique des personnes issues de l'immigration. Il faut également mettre la pression nécessaire sur les entreprises de juridiction fédérale ainsi que sur les institutions gouvernementales fédérales établies au Québec pour qu'elles s'engagent à respecter la Charte de la langue française. Cela doit impérativement passer par un engagement fort et véritable de l'État québécois et se traduire non seulement par une refonte des règles juridiques en vigueur ou par l'implantation de mesures à caractère promotionnel, mais aussi par l'établissement de véritables moyens pour agir.

Il nous apparaît donc nécessaire que les organismes institués par la Charte de la langue française aient la pleine capacité de répondre correctement à leurs mandats. Cela vaut principalement pour l'Office québécois de la langue française qui a pour objectif d'assurer le respect de la Charte de la langue française.

Pour l'année budgétaire 2013-2014, le gouvernement a prévu des crédits de près de 30 M\$ pour l'application de la Charte de la langue française, représentant une augmentation de 4 % par rapport à 2012-2013. Une large partie de ces sommes est destinée à l'Office québécois de la langue française qui voit son budget augmenté de 5,9 % pour atteindre 24,7 M\$. Il s'agit d'un effort notable dans un contexte où le gouvernement annonce des compressions, voire des coupes dans plusieurs autres programmes. Cela dit, en comparant ces montants avec les ressources attribuées à l'application de la Charte de la langue française au début des années 1980, il subsiste un manque à gagner important. Pour l'année budgétaire 1980-1981, les crédits affectés à la Charte étaient de 18,3 M\$, ce qui équivaut à plus de 49 M\$ aujourd'hui³². Il faut donc admettre qu'au cours des 30 dernières années, les crédits accordés au dossier linguistique ont considérablement diminué, y compris pour l'Office qui a pourtant vu son rôle et ses responsabilités s'accroître.

Par ailleurs, la hausse des crédits (2013-2014) consacrés à l'Office est en partie financée par une diminution du budget du Conseil supérieur de la langue française. Cet organisme, mandaté pour conseiller la ou le ministre sur les questions relatives à la langue française au Québec, a produit des études et des avis d'une grande pertinence au cours des années. La CSN estime que la réduction de son budget ne pourra que restreindre ses activités et diminuer la qualité des débats sur la langue.

³² Dollars constants 2012.

C'est pourquoi nous réitérons l'importance de donner à ces organismes non seulement les pouvoirs, mais aussi les moyens financiers et humains pour accomplir l'ensemble de leur mission. Notamment, l'OQLF doit bénéficier des ressources nécessaires pour veiller au respect de la Charte de la langue française en ce qui concerne la langue du travail, du commerce et des communications au Québec. Il doit également avoir les moyens de recueillir les renseignements en lien avec son mandat, de vérifier l'exactitude des déclarations que lui transmettent les entreprises et d'accompagner les comités de francisation dans leur démarche.

Il y a quelques années, la CSN a décidé de multiplier ses interventions pour sensibiliser les syndicats et les membres qu'elle représente à l'importance d'affirmer le fait français au Québec, et ce, particulièrement dans les milieux de travail. Nous souhaitons donc que la présentation de notre mémoire à la présente commission parlementaire contribue à enrichir ses travaux et qu'il en ressorte des outils supplémentaires afin de nous permettre collectivement d'accentuer nos efforts dans la défense et la promotion du français.

RECOMMANDATIONS

Bloc 1 - Le droit de travailler en français

1. Qu'un employé, régi par une convention collective, soit autorisé à déposer une plainte auprès de la Commission des relations du travail.

Franciser les milieux de travail : le défi des petites et moyennes entreprises

2. Que l'Inspecteur général des institutions financières, responsable du Registre des entreprises, soit mandaté pour donner aux employeurs une première information sur leurs obligations à l'égard de la francisation ainsi que sur les ressources disponibles en matière de francisation au travail.
3. Que l'Inspecteur général des institutions financières fournisse la liste des entreprises de 26 à 49 employé-es à l'Office québécois de la langue française.
4. Que l'Office québécois de la langue française privilégie, dans les entreprises de 26 à 49 employé-es, la mise en place de projets pilotes sur des bases sectorielle et régionale afin de soutenir celles-ci dans la mise en œuvre de leurs nouvelles obligations en matière de francisation.
 - Qu'un comité tripartite soit mis en place afin d'assurer le suivi et l'évaluation des projets pilotes.
5. Que les entreprises de 26 à 49 employé-es obtiennent un certificat de francisation lorsque leur démarche est terminée.
6. Que le gouvernement accorde les ressources suffisantes à l'Office québécois de la langue française pour qu'elle accentue ses actions et son soutien auprès des entreprises de moins de 50 employé-es.
7. Que l'article 151 de la Charte de la langue française soit amendé de manière à permettre à l'Office québécois de la langue française d'exiger d'une entreprise employant moins de 50 personnes qu'elle procède à l'analyse de sa situation linguistique, à l'élaboration et à l'application d'un programme de francisation, sans demander l'approbation du ministre et sans avoir à publier dans la Gazette officielle.

Les comités de francisation : extension et consolidation

8. Que le gouvernement retire l'article 138.2 de son projet de loi.
9. Que les entreprises de 50 à 99 employé-es soient assujetties aux dispositions concernant les comités de francisation. Dans ces entreprises, le comité de

francisation serait composé d'au moins quatre personnes, dont la moitié serait des représentants des travailleuses et des travailleurs.

10. Que l'Office québécois de la langue française ait expressément le mandat de s'adresser directement aux membres des comités de francisation.
11. Que soit exigée la signature de tous les membres du comité de francisation sur l'ensemble des documents qui sont soumis à l'Office, tels que le rapport de mise en œuvre, le rapport d'étape ainsi que le rapport triennal.
12. Qu'il y ait un comité de francisation par établissement. S'il y a lieu, les parties peuvent convenir d'un comité multiétablissements.
13. Que les comités de francisation obtiennent l'appui nécessaire en terme de temps et en ressources pour s'acquitter correctement de leur mandat.
14. Que l'Office québécois de la langue française, dans sa stratégie globale de francisation des lieux de travail, assure la formation continue des membres des comités de francisation.
15. Que l'Office québécois de la langue française ait la capacité de faire le suivi, avec le comité de francisation, de la manière dont évolue l'emploi du français dans l'entreprise.

La langue du commerce et des affaires

16. Que le gouvernement modifie l'article 50.8 de son projet de loi en remplaçant « de prendre les mesures raisonnables » par prendre tous les moyens nécessaires.
17. Que soit ajouté à l'article 5 « d'être accueillis » en français.
18. Que le gouvernement introduise dans la Charte de la langue française l'obligation d'accompagnement de la marque de commerce d'un générique, d'un descriptif ou d'une expression en français.

Bloc 2 – La langue de l'Administration

19. Que la Charte de la langue française soit modifiée afin que les services de la fonction publique du Québec soient offerts exclusivement en français, sauf les services susceptibles d'être reconnus en vertu de l'article 29,1, ceux qui impliquent des échanges avec l'extérieur du Québec ou les services liés au tourisme. Cette mesure doit être étendue aux services de la fonction publique québécoise tels que la Société de l'assurance automobile du Québec, la Régie de l'assurance maladie du Québec, Revenu Québec, la Commission de la santé et la sécurité du travail, etc.

20. Que le gouvernement exige des organismes publics et parapublics qu'ils réduisent au minimum le nombre de postes où la connaissance d'une autre langue que le français est une condition d'accès à l'emploi.
21. Que l'Office québécois de la langue française soit mandaté afin d'appliquer la loi 101 dans l'attribution et la révocation du statut linguistique en vertu de l'article 29.1. Une évaluation du statut linguistique devrait avoir lieu tous les cinq ans.
22. Que le statut des organismes reconnus en vertu de l'article 29.1 de la Charte soit modifié pour s'assurer que les communications internes se fassent en français. L'article 20 doit être modifié afin que, dans ces institutions comme pour l'ensemble de la fonction publique, tout membre du personnel puisse communiquer dans la langue officielle et que soient accessibles en tout temps des services de qualité en français.
23. Que la langue d'accueil des organismes reconnus en vertu de l'article 29.1 soit en tout temps le français.
24. Que des comités de francisation, comme prévu au chapitre de la francisation des entreprises, soient instaurés dans les institutions de l'Administration.
25. Que la Charte prescrive la démarche de certification aux institutions de l'Administration.

Bloc 3 – La langue de l'enseignement

Politique des établissements d'enseignement collégial et universitaire relativement à l'emploi et à la qualité de la langue française

26. Que soit modifié l'article 88.1 afin de remplacer « les membres du personnel » par « le syndicat », lorsqu'un syndicat est présent, dans les exercices d'élaboration et de révision de la politique linguistique ainsi que pour la préparation du rapport prévu à l'article 88.6.

Bloc 4 – Immigration

Grille de sélection

27. Que les tests de français « standardisés » aient un volet relié à l'écriture pour être en mesure de bien évaluer le niveau de connaissance du français.
28. Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles retire le critère de la langue anglaise de la grille de sélection.

29. Que soient allouées des ressources financières plus importantes pour l'apprentissage de la langue française et l'amélioration de l'accès au cours de francisation, en veillant à ce que ceux-ci aient une durée dans le temps suffisante et soient offerts pour toutes et tous, et ce, particulièrement dans les milieux de travail.

Annexe 1

Tableau 1- Évolution de la grille de sélection des travailleurs qualifiés de 1996 à 2009

	1996	2006	2009
Facteurs	Total/Critère	Total/Critère	Total/Critère
1. Formation	19	29	28
2. Emploi	15	-	-
3. Expérience	10	9	8
4. Adaptabilité	19	8	6
5. Âge	10	18	16
6. Connaissance linguistique	23 (17 pour le français et 6 pour l'anglais)	22 (16 pour le français et 6 pour l'anglais)	22 (16 pour le français et 6 pour l'anglais)
7. Caractéristiques de l'époux ou conjoint de fait	17	18	16
8. Enfants	8	8	8
9. Autonomie financière	1	1	1
10. Séjour et famille au Québec	-	9	8
Maximum de points :	122 points	122 points	113 points
Seuil de passage lors du passage de l'examen préliminaire	<u>Note de passage de l'examen préliminaire :</u> 1) Travailleur sans conjoint : 50 2) Travailleur avec conjoint : 58	<u>Note de passage de l'examen préliminaire :</u> 1) Travailleur sans conjoint : 53 2) Travailleur avec conjoint : 60	<u>Note de passage de l'examen préliminaire :</u> 1) Travailleur sans conjoint : 49 2) Travailleur avec conjoint : 57
Seuil de passage lors de la sélection ³	<u>Note de passage en sélection :</u> 1) Travailleur sans conjoint : 60 2) Travailleur avec conjoint : 88	<u>Note de passage en sélection :</u> 1) Travailleur sans conjoint : 59 2) Travailleur avec conjoint : 68	<u>Note de passage en sélection :</u> 1) Travailleur sans conjoint : 55 2) Travailleur avec conjoint : 63

Source : Godin, (2004); MICC (2008); MICC (2009b).