

LA FIERTE DE TRAVAILLER



en français!



Guide pratique d'intervention
Nouvelle édition 2017

SOMMAIRE

Introduction	3
Pourquoi défendre la langue française au travail?	4
Au travail, quels sont mes droits et mes responsabilités linguistiques?	6
Je ne suis pas syndiqué ou je travaille dans une petite entreprise	8
Je travaille dans une moyenne entreprise (entre 50 et 100 salarié-es)	8
Je travaille dans une grande entreprise (plus de 100 salarié-es)	9
Je travaille dans le secteur public	10
Le secteur de la santé	11
Une commission scolaire ou un organisme municipal.	12
Je travaille dans une entreprise de juridiction fédérale	12
En résumé: Que faire si je crois que mes droits ne sont pas respectés?	13
Que puis-je faire si je veux améliorer ma connaissance du français?	14
Comment puis-je valoriser l'utilisation de la langue française dans mon milieu de travail?	18
Quelles sont les règles sur l'affichage commercial ou sur la langue de service?	20
L'affichage commercial	20
La langue de commerce.	22
Si j'ai d'autres questions, où puis-je me renseigner?	23

Introduction

- **Dois-je être bilingue pour travailler au Québec?**
- **Puis-je demander la traduction en français de mes outils de travail?**
- **Comment améliorer la présence du français à mon travail?**
- **Est-ce que je peux porter plainte lorsque je crois que mes droits linguistiques sont bafoués?**

Ce guide a précisément été conçu pour répondre à vos questions portant sur vos droits en matière de présence du français dans votre milieu de travail.

Qu'ils soient syndiqués ou pas, dans une petite ou une grande entreprise, les travailleuses et travailleurs du Québec ont des droits en matière de langue française!

Ces droits ont été inscrits au sein même de la Charte de la langue française. Cette charte, communément appelée « loi 101 », vise à assurer la primauté du français au Québec notamment, et surtout, en milieu de travail.

Ce guide, rédigé en collaboration avec l'Office québécois de la langue française, vous présente vos droits et responsabilités linguistiques et ce selon votre lieu de travail ou selon le type de questions que vous vous posez.

Bonne lecture!

Pourquoi DÉFENDRE LA LANGUE FRANÇAISE au travail?

Le débat linguistique au Québec ne date pas d'hier. En effet, si le Québec a d'abord été une terre habitée par différentes communautés autochtones, ce sont les Français qui sont les premiers Européens à coloniser ce coin de l'Amérique du Nord. Après la Conquête de 1760 par les Anglais, le peuple francophone n'a eu de cesse de défendre son droit d'exister dans sa langue, sa religion, sa culture. L'histoire du Québec est indissociable de celle de la recherche d'une reconnaissance linguistique.

À toutes les époques de son histoire, la CSN s'est rangée sans hésitation du côté de la défense et de la promotion de la langue française. Déjà, au début du 20^e siècle, la CSN, et son ancêtre la Confédération des travailleurs catholiques du Canada, ont réclamé la traduction des outils de travail et des lois du travail. Il faut rappeler qu'après la Conquête, il était presque impossible pour un travailleur d'obtenir une promotion ou même de faire des affaires sans parler anglais. La défense du droit de travailler en français relevait alors d'une question de dignité et d'égalité des chances.

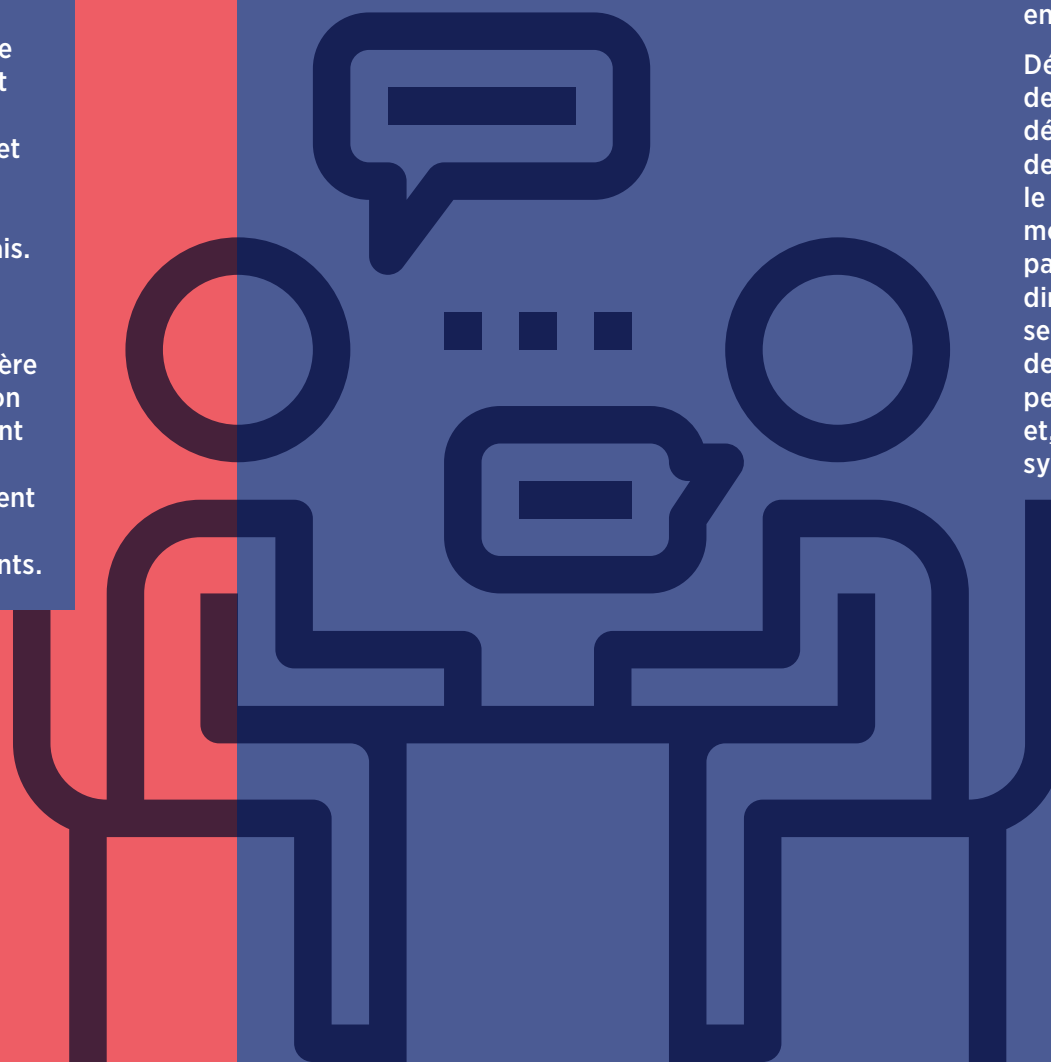
Dans les années 60, la Commission Gendron a mis en lumière que malgré le fait que plus des trois quarts de la population étaient francophones, cette dernière devait obligatoirement s'exprimer dans les deux langues pour trouver du travail. Dans un tel contexte, les travailleurs allophones choisissaient très souvent la langue anglaise comme langue de travail, mais aussi comme langue d'apprentissage pour leurs enfants.

C'est par le désir d'affirmation nationale et par la volonté de mettre fin à plusieurs conflits linguistiques que le ministre du Parti québécois, Camille Laurin, déposa, en 1977, ce que plusieurs ont qualifié de « projet de loi siècle ». La Charte de la langue française s'avèrera une des lois ayant eu le plus d'effets sur le devenir d'une communauté.

Malheureusement, depuis ce jour, plusieurs modifications y ont été apportées et ont eu pour effet d'en amoindrir l'impact. Aujourd'hui, la proportion de personnes travaillant généralement en français (90% du temps ou plus) est la même que celle qui existait avant l'adoption de la Charte de la langue française! Les différentes analyses démontrent que le milieu de travail des Québécoises et des Québécois se bilinguise lentement, mais sûrement. La

lutte pour faire appliquer et faire respecter la Charte n'est donc pas encore terminée, loin de là.

Défendre et promouvoir le droit de travailler en français, c'est défendre une condition primaire de travail. Cela se concrétise par le droit d'avoir des outils et des modes d'emploi compréhensibles, par le droit de comprendre les directives de l'employeur et de se faire comprendre par lui, par des camarades de travail qui peuvent échanger sur leurs tâches, et, nécessairement, par une vie syndicale d'inclusion et de partage.



AU TRAVAIL, QUELS SONT MES DROITS et mes responsabilités linguistiques ?

Selon la Charte de la langue française, tous les employeurs ont des obligations en matière de langue du travail, du commerce et des affaires. Ces droits s'appliquent, quelle que soit la taille de l'entreprise et que les travailleuses et travailleurs soient syndiqués ou non.

Les employeurs doivent notamment :

- Respecter le droit fondamental des travailleuses et travailleurs d'exercer leurs activités en français (Charte de la langue française, art. 4);
- Respecter le droit des consommatrices et des consommateurs de biens et services d'être informés et servis en français (Charte de la langue française, art. 5).



Cela veut dire que :

Puisque tous les travailleurs et travailleuses du Québec ont le droit d'exercer leurs activités en français, le matériel et les outils de travail doivent être traduits dans les entreprises de plus de 50 employés (art.141). Cela inclut les logiciels et autres matériels informatiques.

Si un de mes droits n'est pas respecté, je peux...

- **Informez votre employeur de vos droits**
- **Demandez du soutien à votre syndicat**
- **Portez plainte à l'Office québécois de la langue française**

La plainte se fait sur internet et sera traitée confidentiellement. Un conseiller de l'Office fera ensuite enquête auprès de l'entreprise. L'Office divulgue rarement les conclusions de ses enquêtes. Si l'employeur est jugé non conforme à la loi, il pourra recevoir un avertissement ou une amende.

- Toutes les communications écrites entre l'employeur et le personnel d'une entreprise doivent être rédigées en français (art. 41);
- Les offres d'emploi ainsi que les formulaires de demande d'emploi doivent être en français, mais une autre langue peut les accompagner (art. 41 et art. 57).

La Charte s'applique à la publicité commerciale dans son ensemble, quel que soit le moyen de diffusion. Cela inclut les sites Web et les médias sociaux (art.52 et art.141).

Un employeur ne peut pas, à moins que la nature du travail ne le nécessite, exiger la connaissance (ou un niveau particulier de connaissance) d'une autre langue que le français pour l'obtention d'un emploi ou d'un poste (Charte, art. 46). Lors d'un recours concernant l'exigence d'une autre langue que le français pour l'obtention d'un poste, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Dans le même sens, une ou un salarié ne peut pas être congédié, mis à pied, rétrogradé ou déplacé (art. 45) :

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

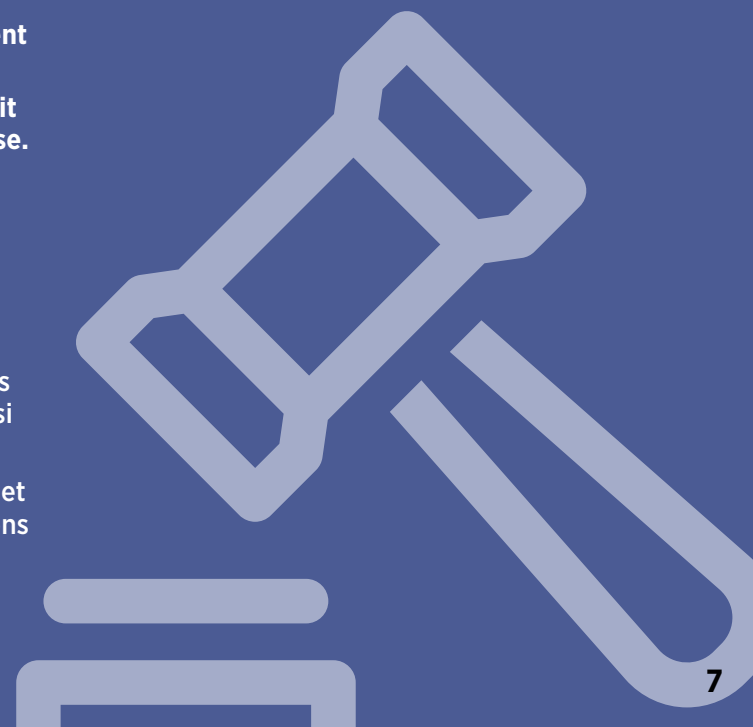
Du côté des travailleuses et des travailleurs, nous avons l'obligation de nous assurer du respect du droit de travailler en français. De plus, les syndicats doivent utiliser le français dans leurs communications écrites avec leurs membres (art. 49). Les conventions collectives et leurs annexes doivent aussi être rédigées en français (art. 43).

En plus de ces droits garantis pour tous et toutes, les employeurs ont des obligations particulières selon la taille de leur entreprise ou s'ils relèvent de l'appareil gouvernemental québécois.

Les tribunaux déterminent la nécessité de l'exigence d'une langue autre que le français par le test de l'exigence professionnelle justifiée :

- La connaissance d'une autre langue que le français doit être nécessaire (qualitativement et quantitativement) ;
- Aucun autre moyen raisonnable permettant de concilier le droit de travailler en français et la nécessité d'exiger une autre langue pour ce poste (aucune autre solution alternative).

En cas de désaccord sur la nécessité de l'exigence de connaissance d'une autre langue, sachez que l'OQLF offre un service de médiation.



Je ne suis pas syndiqué ou je travaille dans une petite entreprise

Tous les travailleurs et travailleuses du Québec ont le droit d'exercer leurs activités en français!

La travailleuse ou le travailleur non syndiqué qui estime que ses droits linguistiques ne sont pas respectés par l'employeur peut s'adresser à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail comme s'il s'agissait d'un recours relatif à l'exercice d'un droit prévu au Code du travail.

Une travailleuse ou un travailleur syndiqué d'une petite entreprise (moins de 50 employé-es) qui estime que ses droits linguistiques ne sont pas respectés par l'employeur peut déposer un grief et le soumettre à l'arbitrage.

BON À SAVOIR Selon la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'administration, toute entreprise doit répondre aux exigences du processus de francisation pour obtenir un contrat ou une subvention gouvernementale!

Je travaille dans une moyenne entreprise (entre 50 et 100 salarié-es)

Outre les droits applicables à tous les Québécois et Québécoises, les entreprises employant plus de 50 personnes pendant au moins six mois ont l'obligation de s'inscrire dans une démarche de francisation (Charte, art. 139).

La démarche de francisation

- L'entreprise doit s'inscrire auprès de l'Office québécois de la langue française.
- L'employeur doit ensuite procéder à une analyse de la situation linguistique au sein de l'entreprise.
- La démarche de francisation a pour but de généraliser l'utilisation du français à tous les niveaux. Cela inclut:
 - la langue de travail et des communications internes;
 - Les documents de travail de l'entreprise, notamment dans les manuels et les catalogues;
 - les technologies de l'information, etc.
- L'employeur a l'obligation de tenir son personnel informé de l'application des programmes (art. 143). S'il ne le fait pas, vous avez le droit de demander plus d'informations (voir encadré).
- À la suite de cette analyse, l'Office évalue et détermine si l'entreprise satisfait à ses obligations en matière d'utilisation du français.



Je travaille dans une grande entreprise (plus de 100 salarié-es)

Outre les droits applicables à tous les Québécois et Québécoises, les entreprises employant plus de 100 personnes ont l'obligation d'instituer un comité de francisation qui aura comme responsabilité de procéder à une démarche de francisation (art. 136). Le processus de francisation est ici le même que celui des entreprises de 50 employé-es et plus, sauf que la responsabilité de faire respecter la Charte incombe tant à l'employeur qu'aux travailleuses et aux travailleurs membres du comité de francisation.

Le comité de francisation

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

Les représentants sont désignés par:

1. L'association de salarié-es représentant la majorité des travailleurs;
2. Si plusieurs syndicats représentent la majorité des travailleurs, ce sont à eux, par entente, de désigner les représentants;
3. À défaut d'entente ou sans la présence de syndicats, c'est à la direction de déterminer le mode de vote pour désigner les représentants des travailleurs au comité.

Il doit se réunir au moins une fois tous les six mois.

Si le résultat de l'analyse linguistique satisfait aux exigences, l'entreprise recevra un certificat de francisation de la part de l'Office.

- Un nouveau rapport évaluant la situation linguistique devra ensuite être produit et déposé à l'Office tous les trois ans. Il est important de connaître la date de la dernière émission du certificat. En cas de désaccord linguistique, vous pourrez intervenir lors du renouvellement de la certification.

Si l'analyse linguistique est insatisfaisante, l'entreprise devra élaborer un programme de francisation, puis le faire approuver.

- En cas de refus d'obtempérer, l'Office pourrait donner une amende et publier le nom de l'entreprise fautive.

Si vous ne connaissez pas les travaux effectués par votre comité de francisation, vous avez le droit de poser des questions et votre employeur à l'obligation d'informer ses employés (Charte, article 143)! Malheureusement, trop d'employeurs méconnaissent leurs responsabilités quant au fonctionnement et au rôle de ce comité paritaire.



Je travaille dans le secteur public

Selon la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'administration, le gouvernement doit privilégier «... l'unilinguisme français dans ses activités afin de bien marquer le fait que le français est à la fois la langue officielle et la langue normale et habituelle de l'Administration et de l'espace public ainsi que l'instrument premier de la cohésion sociale du Québec». (art. 3)

Par contre, en vertu de l'article 29.1 de la Charte, des organismes qui satisfont aux conditions suivantes peuvent, s'ils en font la demande, obtenir de l'Office le statut d'organisme « reconnu » :

- les municipalités dont plus de la moitié des résidents sont de langue maternelle anglaise ;
- les établissements de santé et de services sociaux qui fournissent leurs services à une clientèle en majorité d'une langue autre que le français.

Par ailleurs, les commissions scolaires anglophones et la Commission scolaire du Littoral sont reconnues comme des organismes qui bénéficient des mesures d'exception accordées par l'article 29.1 de la Charte.

Je travaille dans le secteur de la santé

Au fil des ans, et des contestations juridiques, la Charte a subi plusieurs modifications, plusieurs affaiblissements.

Si la Charte de la langue française donne le droit à tous de recevoir des services de l'État en français, la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSS) vient brouiller son application. En effet, selon la LSSS :

- Toute personne d'expression anglaise a le droit de recevoir en langue anglaise les services de santé et de services sociaux, compte tenu de l'organisation et des ressources humaines, matérielles et financières des établissements qui dispensent ces services et dans la mesure où le prévoit un programme d'accès visé à l'article 348 (LSSS, art. 15).
- Au Québec, il existe donc des établissements désignés ou des services reconnus (des départements) qui ont le droit d'offrir des services en anglais.

Il n'existe aucun établissement de santé anglophone au Québec, mais seulement des établissements francophones qui ont l'obligation de donner des services en anglais !

À moins que l'administrateur ne prouve la nécessité d'un poste exigeant (ou requérant) une autre langue que le français, vous avez le droit de travailler en français.

En tout temps, vous avez le droit d'être servi en français, et ce, quel que soit l'établissement de santé visité. Si vous croyez que vos droits sont bafoués en tant que patient, vous pouvez porter plainte à la fois à l'établissement soignant et à l'Office québécois de la langue française.

Si vous croyez que vos droits sont bafoués en tant que travailleur, vous avez le droit de déposer un grief.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter :
www.oqlf.gouv.qc.ca





Je travaille dans une entreprise de juridiction fédérale

Malheureusement, la Charte de la langue française ne s'applique pas aux organismes gouvernementaux et aux entreprises de juridiction fédérale (les banques, les entreprises de transport aérien, maritime ou ferroviaire, la radiodiffusion). Il y a donc plus de 40 000 travailleuses et travailleurs du Québec qui sont exclus de la loi québécoise.

Je travaille dans une commission scolaire ou un organisme municipal

Selon l'Office, les commissions scolaires (et leurs établissements) et les organismes municipaux doivent utiliser uniquement le français dans leurs activités quotidiennes. Cela comprend : la dénomination, l'affichage, les textes et documents, les communications écrites, etc.

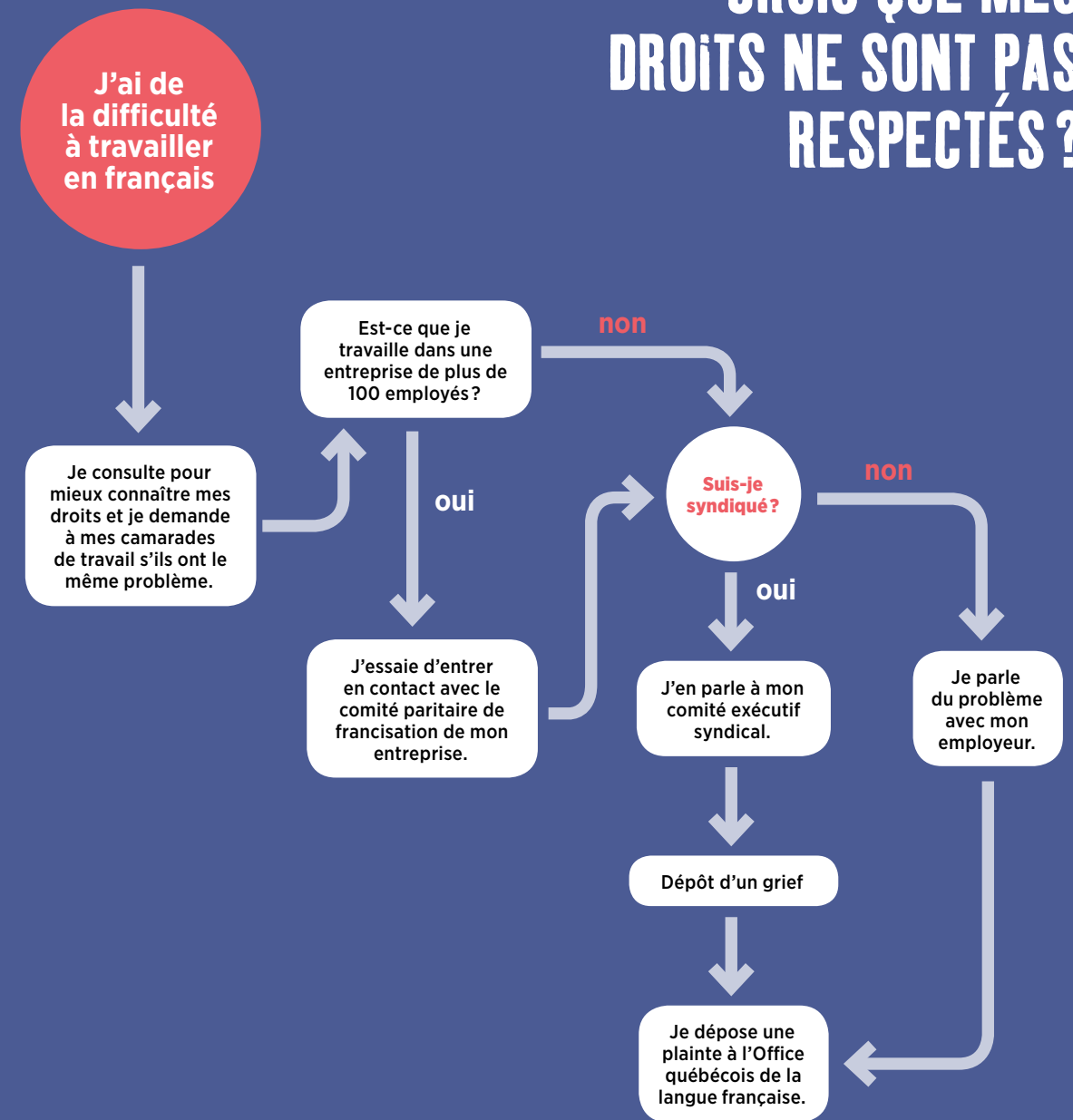
Les commissions scolaires anglophones (et leurs établissements) et les organismes municipaux reconnus doivent aussi utiliser le français dans leurs activités, mais l'anglais peut être utilisé à certaines conditions.

Seules dix commissions scolaires sont reconnues comme pouvant offrir leurs services en anglais. Les organismes municipaux, eux, peuvent être reconnus lorsque plus de la moitié des résidents de leur territoire sont de langue maternelle anglaise. La liste des commissions scolaires et des organismes municipaux reconnus est disponible sur le site de l'OQLF.



En résumé

QUE FAIRE SI JE CROIS QUE MES DROITS NE SONT PAS RESPECTÉS ?



QUE PUIS-JE FAIRE SI JE VEUX AMÉLIORER

ma connaissance du français ?

Il est possible d'accompagner les travailleuses et travailleurs vers une meilleure maîtrise de la langue française. Différents programmes de francisation ou d'amélioration des compétences de base (français et mathématiques) existent dans les différentes commissions scolaires du Québec ainsi que dans plusieurs organismes communautaires.

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

Le rôle du Service des relations du travail de la CSN

Une personne du service des relations du travail de la CSN peut venir appuyer tant le conseiller que le syndicat dans les premières démarches de mise sur pied du projet de formation.

Pour ce qui est de la grande région de Montréal, la CSN s'est associée au fournisseur de services Formation de base pour le développement de la main-d'œuvre (FBDM). L'offre de service de cet organisme communautaire couvre non seulement les besoins en francisation, mais aussi en formation de base. Il donne également un service d'aide pour remplir les demandes de subvention.

La mise en place de cours de mise à niveau (français et mathématiques) et de francisation en milieu de travail est intéressante, car cela :

- Encourage une plus grande implication et une participation accrue des travailleurs dans le milieu de travail ;
- Permet l'usage d'une langue commune, ce qui facilite les communications ;
- Réduit les risques d'accidents et de maladies au travail liés à une mauvaise compréhension ou interprétation des règles de sécurité ;
- Facilite l'adaptation aux changements dans l'entreprise et permet une plus grande flexibilité ;
- Accroît l'employabilité des personnes et donne des outils pour le maintien en emploi ;
- Favorise l'accès à d'autres formations offertes dans l'entreprise ;
- Accentue la mobilité par l'accès à d'autres postes dans l'entreprise ;
- Favorise l'entraide et le travail en équipe ;
- Permet une plus grande intégration à la vie syndicale ;
- Etc.

La participation du syndicat est déterminante dans l'opérationnalisation de la formation. Voici les différentes étapes qui vous permettront de réaliser votre projet.

Vous pouvez déposer une demande de subvention à la Commission des partenaires du marché du travail (Emploi Québec). Les projets subventionnés permettront le remboursement du salaire des formateurs, le matériel pédagogique, le salaire des participants (selon certaines conditions) et les frais de location de la salle.

1. Évaluer les besoins

Il faut d'abord établir une liste des travailleuses et des travailleurs qui ont des difficultés à s'exprimer en français et une liste de ceux qui communiquent en français, mais ont des problèmes de lecture et d'écriture.

Il est parfois plus délicat d'identifier et d'approcher ceux et celles ayant des besoins de mise à niveau. Le syndicat a souvent une bonne connaissance de ses membres et peut tenter de les identifier afin d'évaluer approximativement le nombre de personnes ayant ce type de besoins.



2. Contacter des ressources externes et connaître les subventions

Il faut rechercher les ressources de votre région pouvant vous aider sur le plan de la pédagogie, de l'évaluation des besoins de formation, de l'évaluation des compétences des travailleuses et des travailleurs et parfois, à remplir la demande de subvention.

- Organismes communautaires
- Commissions scolaires

À ce stade, il est crucial de vérifier si la convention collective contient une clause facilitant la mise en place de formations.

3. Rencontrer l'employeur

Le soutien de l'employeur est important pour plusieurs raisons. L'employeur peut :

- Aider à identifier les besoins de formation ;
- Permettre un horaire de travail facilitant la participation aux formations ;
- Offrir un lieu pour la tenue des formations ;
- Autoriser la demande de subvention ;
- Aider au recrutement et à la motivation des participantes et participants.

4. Mettre sur pied un comité paritaire

À cette étape, le syndicat doit contribuer

- En sensibilisant ses membres ;
- En garantissant les meilleures conditions possible (horaire de formation, locaux de formation) ;
- En assurant le caractère confidentiel de l'évaluation.

Il est intéressant de mettre sur pied un comité paritaire pour soutenir le projet tout au long de la démarche. Dans certains cas, ce rôle peut être joué par le comité des relations de travail. C'est au comité paritaire de définir son rôle, ses responsabilités et son mode de fonctionnement.

Lorsqu'il y a un comité de francisation présent dans l'entreprise, c'est souvent lui qui est le mieux placé pour soutenir le projet de formation.

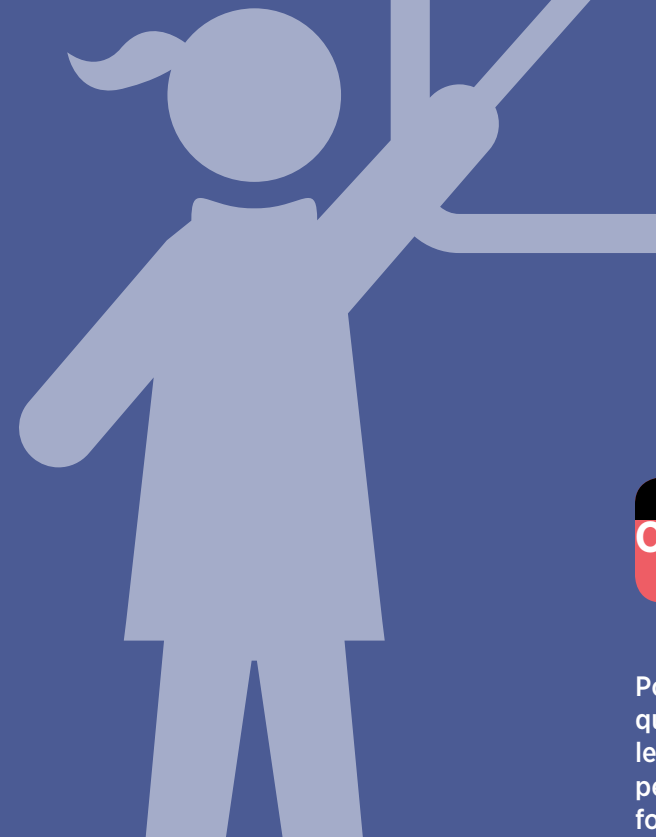
5. Recruter les participants

Différents types d'outils peuvent être utilisés pour informer les membres du syndicat. Vous pouvez effectuer une présentation lors d'une assemblée générale, introduire un mémo dans les paies, afficher la formation, tenir un kiosque d'information à la cafétéria, etc.

6. Participer à la définition des besoins individuels

La démarche pour définir les besoins individuels est effectuée par les formatrices et les formateurs externes. Elle consiste à évaluer les compétences des individus (écrit et oral) pour ensuite former des groupes les plus homogènes possibles et, si nécessaire, par quart de travail. Il faudra négocier avec l'employeur :

- Le lieu de l'évaluation ;
- Le moment de l'évaluation (il est préférable que l'évaluation se déroule pendant les heures de travail).



7. Approuver le plan de formation

Le plan de formation est élaboré par les formatrices et les formateurs et doit répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs. Le contenu de la formation tient compte de l'environnement de travail et utilise souvent du matériel provenant de l'entreprise (mémo en santé et sécurité).

8. Organiser la formation

Pour faciliter son accès, il est préférable que la formation soit donnée pendant les heures de travail. D'autres modalités peuvent être négociées. Idéalement, les formations ont lieu deux fois par semaine et ont une durée totale moyenne de 60 heures.

9. Assurer le suivi

Le syndicat doit évaluer régulièrement la démarche de formation afin de demander les ajustements requis. De plus, le syndicat peut jouer un important rôle de motivateur auprès des travailleuses et des travailleurs afin qu'ils se rendent jusqu'au bout de la démarche.

COMMENT PUIS-JE VALORISER L'USAGE DE LA LANGUE FRANÇAISE

dans mon milieu de travail?

Différentes actions peuvent être entreprises pour valoriser l'emploi de la langue française dans vos milieux de travail.

Une des manières les plus efficaces d'assurer l'existence d'outils de travail en français est de faire adopter par l'employeur une politique linguistique d'achat ou d'approvisionnement. Ainsi, les

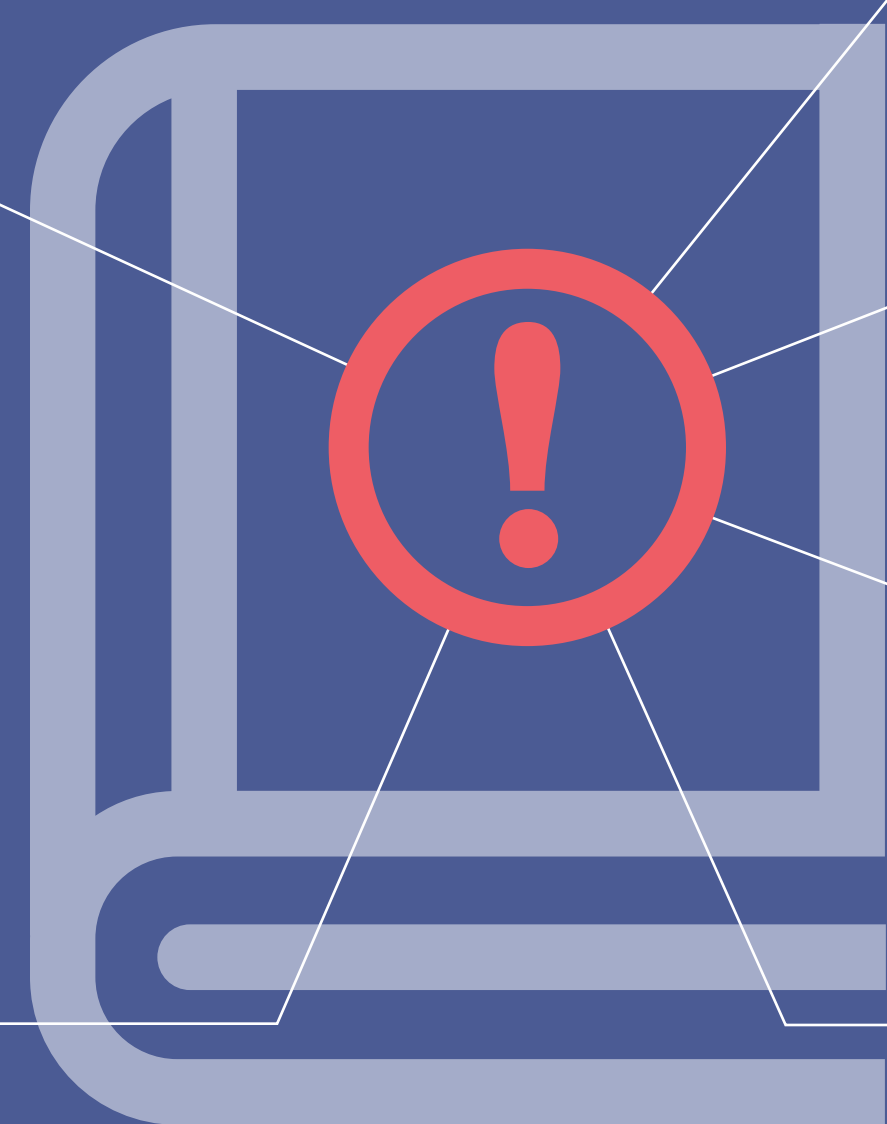
employeurs qui indiquent leur intention de favoriser les produits francisés dès leurs appels d'offres évitent les coûts supplémentaires de traduction. L'employeur peut aussi aviser ses fournisseurs actuels que, dorénavant, il favorisera l'achat de matériel comportant des indications en français (l'emballage, les étiquettes, les modes d'emploi). Pour trouver des exemples de politiques d'approvisionnement, vous pouvez visiter la page de l'OQLF sur le sujet.

Des activités de valorisation de la langue française peuvent être effectuées dans le cadre syndical. Par exemple, un syndicat pourrait organiser des concours ou des dictées amusantes, présenter des

jeux linguistiques dans le journal syndical, etc. Plusieurs sites web existent pour proposer des jeux linguistiques ou des capsules informatives sur l'usage adéquat de la langue française. Vous pouvez, notamment, visiter le site de l'OQLF.

Il est aussi possible d'introduire des clauses particulières de protection linguistique dans votre convention collective. Ces clauses pourraient, par exemple, préciser :

- La démarche de francisation de l'entreprise
- L'accès à de la formation pour les membres du comité de francisation
- Le rôle du comité de francisation



QUELLES SONT LES RÈGLES SUR L’AFFICHAGE COMMERCIAL

ou sur la langue de service?

L’affichage commercial

L’affichage public, qu’il ait un caractère commercial ou non, doit se faire en français (Charte, art. 58). Par affichage public, on entend tout message affiché s’adressant au public, qu’il soit placé à l’intérieur ou à l’extérieur d’un établissement.

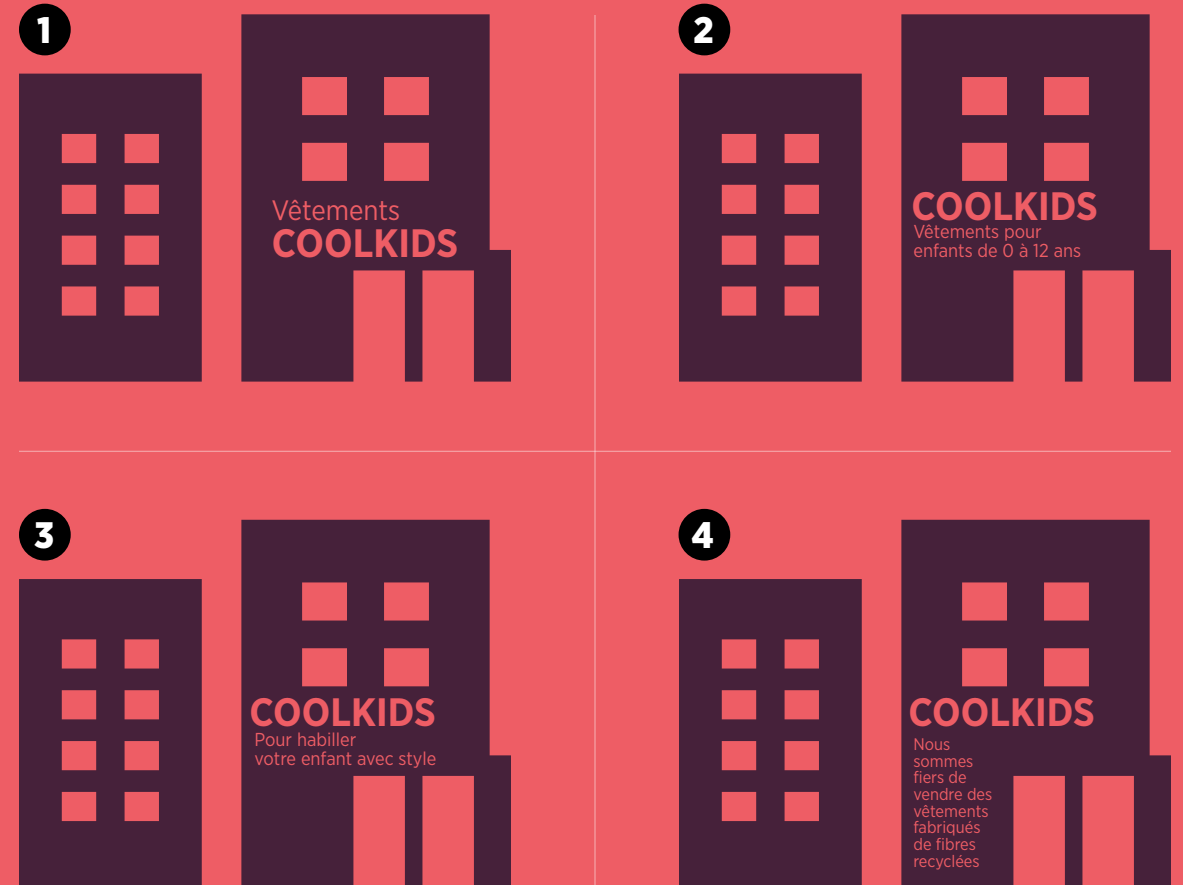
Un tel message peut prendre diverses formes, par exemple : tube fluorescent, écriteau sur la devanture d’un magasin, texte peint dans la vitrine d’un établissement, affiche imprimée dans le hall d’une entreprise, texte écrit à la main sur un panneau temporaire.

L’affichage public peut également être fait à la fois en français et dans une autre langue pourvu que le français y figure de façon nettement prédominante par rapport à toute autre langue, c’est-à-dire que son impact visuel soit beaucoup plus important.

Sans exclure l’utilisation d’autres moyens pour donner au français un impact visuel beaucoup plus important, on peut présumer que la règle de la nette prédominance est respectée lorsque :

- Sur une même affiche, le français est deux fois plus visible que toute autre langue.
- Sur des affiches distinctes, il y a deux fois plus d’affiches en français, ou les affiches en français sont deux fois plus grandes.

Par contre, une importante exception a été apportée à la Charte concernant l’affichage commercial utilisant une marque de commerce non francisée. En effet, les « marques de commerce » sont reconnues au sens de la Loi sur les marques de commerce du gouvernement fédéral. Selon cette législation, les entreprises ont le droit d’utiliser une autre langue que le français pour leur marque de commerce. Par contre, dans le cas de l’affichage commercial utilisant une marque de commerce non francisée, les entreprises doivent respecter une certaine présence du français.



Ainsi, lorsqu’une marque de commerce non francisée est affichée à l’extérieur d’un immeuble ou d’un local, à l’intérieur d’un immeuble ou d’un local, mais qu’il se voit de l’extérieur ou sur une structure indépendante, le commerce doit ajouter de manière visible et permanente :

1. Un générique français ;
2. Un descriptif francisé des produits ou des services commercialisés par l’entreprise ;
3. Un slogan français ;
4. Ou toute autre mention, en français, privilégiant l’information portant sur les produits et les services destinés aux consommateurs.

Pour en savoir plus, ou pour porter plainte si vous constatez un affichage délinquant, nous vous invitons à consulter le site de l’OQLF.

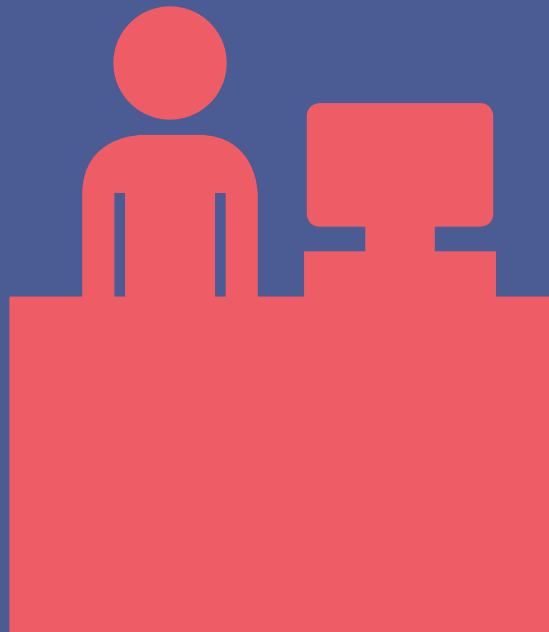
La langue de commerce

En tant que consommateur, vous avez le droit d'obtenir un service et des produits en français dans tous les commerces établis au Québec! Exiger de se faire servir en français, c'est une simple question de respect. Les commerçants consciencieux sont à l'écoute des commentaires des consommateurs. N'hésitez donc pas et demandez à être servi en français.

Par ailleurs, il faut différencier langue de commerce et langue de travail. Un travailleur peut avoir besoin de s'exprimer dans une autre langue que le français pour satisfaire une certaine clientèle. Cette situation ne change pas le fait que TOUT travailleur du Québec a le droit de travailler en français et donc d'avoir du matériel de travail francisé et des conversations tant avec son employeur qu'avec ses collègues en français.

Finalement, la Charte comprend plusieurs règles sur l'inscription des produits de consommation en vente au Québec. Ainsi, toute inscription sur un produit, sur son contenant ou sur son emballage, sur un document ou objet accompagnant ce produit, y compris le mode d'emploi et les certificats de garantie, doit être rédigée en français ou avoir une traduction française. Il est certain qu'en cette ère de mondialisation, le respect de cette règle relève du défi, mais c'est en portant plainte ou en exigeant d'être respecté dans sa langue que l'on réussira à franciser l'environnement linguistique québécois.

Allo!

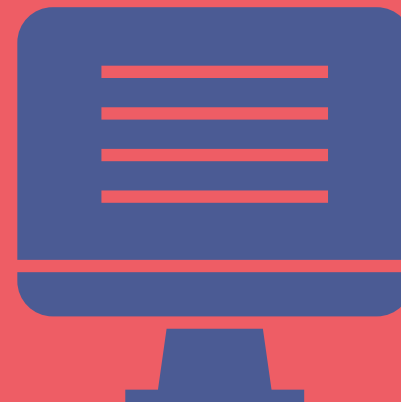


SI J'AI D'AUTRES QUESTIONS, OÙ PUIS-JE ME RENSEIGNER ?

Si vous avez des questions concernant l'application de la Charte de la langue française dans votre milieu de travail, nous vous invitons à d'abord questionner votre conseiller syndical. Vous pouvez aussi contacter la personne responsable du dossier de la défense et de la promotion de la langue française de la CSN au Service des relations du travail (514 529-4993).

Vous pouvez aussi consulter différents sites Internet. Nous vous invitons plus particulièrement à consulter :

- Le site web de la CSN csn.qc.ca/francisation
- Le portail Langue du travail qui regroupe différentes organisations syndicales languedutravail.org
- Le site de l'Office québécois de la langue française oqlf.gouv.qc.ca
- Le Conseil supérieur de la langue française cslf.gouv.qc.ca





csn.qc.ca/
francisation

Contributeur financier :

*Office québécois
de la langue
française*

Québec  

PRODUCTION : SERVICE DES COMMUNICATIONS DE LA CSN • **CONTRIBUTION :** SERVICE DES
RELATIONS DU TRAVAIL • **COUVERTURE ET CONCEPTION GRAPHIQUE :** PHILIPPE BROCHARD
PICTOGRAMMES : LINEO/ISTOCK ; **THE NOUN PROJECT • IMPRESSION :** ACCENT IMPRESSION
ISBN : 978-2-89501-091-3 • **DÉPÔT LÉGAL :** BANQ 2017, BAC 2017 • MARS 2017 • **CSN.QC.CA**

