

nouvelles

CSN



**LE QUÉBEC DOIT TROUVER
ET IMPOSER SON IDENTITÉ
AU PLUS TÔT OTHERWISE IL
COURT LE RISQUE TO LOSE SA
LANGUE AND TO DISAPPEAR
AS AN AUTHENTIC CULTURE**

*Posse-moi le
tournevis à embouts
interchangeables!*

**CAHIER SPÉCIAL
SUR LA
FRANCISATION**



La CSN et la lutte pour la survie du français

**Cahier spécial sur la francisation
des entreprises produit par le
Service de l'information de la
CSN à Montréal**

Coordination:
Michel Rioux

Recherches et rédaction:
Diane Lapointe

Références:
Brochure CSN: Le français au travail –
375 ans d'ancienneté
Rédacteur: Luc Gosselin

Photographie:
Guy Ouellet

Caricatures:
Maude Lapointe-Fréchette (9 ans)
Olivier Lapointe-Fréchette (6 ans)

Conception graphique:
Jean Gladu

Montage:
Mychèle Arbour

Composition:
Tricycle Compo

Impression:
Métropole Litho

Distribution:
L'équipe de distribution CSN
(514) 598-2233

27 novembre 1987



La publication de ce Cahier spécial sur la francisation des entreprises a été rendue possible grâce à une subvention de l'Office de la langue française du Québec.

En octobre 1983, devant la Commission parlementaire chargée de réviser la loi 101 et qui devait conduire à l'adoption de la loi 57, la CSN réclamait une nouvelle fois un soutien financier pour les organisations syndicales désireuses d'activer le processus de francisation des entreprises. C'est deux ans plus tard qu'un premier programme était lancé.

Le Conseil de la langue française, un des organismes créés par la loi 101, avait depuis plusieurs années recommandé au ministre responsable de mettre en place des programmes de soutien. Le Conseil avait en effet acquis la conviction qu'il fallait aider les organisations syndicales à faire la promotion de la francisation dans les syndicats affiliés. Plusieurs études et sondages démontraient que la francisation risquait de n'en être qu'une de façade si les travailleuses et les travailleurs ne disposaient pas des outils minimaux pour soutenir leur action sur les lieux de travail.

La première partie du programme a été réalisée au cours des années 1985 et 1986. Elle

a surtout consisté à rassembler l'information pertinente en rapport avec les comités locaux: liste, responsables, etc. Tout était à faire. Mais la partie la plus visible et percutante a certes été la production de la publication: **Le français au travail: 375 ans d'ancienneté**. Cette publication, lancée et distribuée au congrès de juin 1986, s'est attirée des éloges dans tous les milieux. Le poète Gaston Miron téléphone régulièrement au Service de l'information de la CSN pour en obtenir un certain nombre, qu'il distribue à des amis français. **«C'est ce qui s'est fait de mieux sur cette question»**, soutient-il.

Une nouvelle subvention a été accordée à la CSN après qu'un projet comportant divers volets ait été présenté et accepté par l'Office de la langue. C'est ce projet, axé sur l'information, l'animation et la formation que nous réalisons actuellement. La présente publication, dans Nouvelles CSN, l'organe de la centrale, en est la première manifestation. Mais ce n'est pas la dernière...

Michel Rioux

RÉSOLUTION SUR LA LANGUE FRANÇAISE ADOPTÉE PAR LE 43^e CONGRÈS DE LA CSN EN 1968

*«Attendu que la langue française a un droit de cité prioritaire au Québec;
Attendu que la langue française est celle de la majorité des travailleurs du Québec; en conséquence,
Il est proposé de demander, d'une façon pressante, aux dirigeants de la CSN, d'exiger auprès du gouvernement du Québec que la langue française soit la langue du travail.
Les syndiqués eux-mêmes doivent prendre conscience qu'ils ont également un rôle à jouer dans ce domaine.»*

LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE LOI 101

LES DROITS LINGUISTIQUES FONDAMENTAUX DES QUÉBÉCOIS

Le français est la langue officielle du Québec.

Toute personne a le droit d'exiger que l'administration, les services de santé et les services sociaux, les entreprises d'utilité publique, les ordres professionnels, les associations de salarié-e-s et les diverses entreprises exerçant au Québec communiquent avec elle en français.

En assemblée délibérante, toute personne a le droit de s'exprimer en français.

Les travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités en français.

Les consommateurs et consommatrices de biens ou de services ont le droit d'être informés et servis en français.

Toute personne admissible à l'enseignement au Québec a le droit de recevoir cet enseignement en français.

Passe-moi
pipe wrench



"YOU'RE NOT SATISFIED, PUNCH YOUR CARD!"

— le contremaître de la compagnie Polystar Inc.

Cette phrase, Carole ne l'oubliera jamais. Elle venait d'être congédiée pour «refus de travailler», sans avertissement préalable. «Quand je lui ai demandé de me remettre ma formule de cessation d'emploi en français, il m'a dit: «Speak to me in English. I don't want to speak French with you» et il m'a indiqué d'aller puncher ma carte. Il me faisait «bye bye» avec la main,» nous a-t-elle déclaré.

«Après huit mois de service, ils ne peuvent pas dire que j'ai refusé de travailler. J'ai eu deux augmentations de salaire totalisant \$1.50: une augmentation qu'aucune fille n'a reçue dans un si court laps de temps. Serait-ce à cause de mon lien de parenté avec quelqu'un du syndicat, à cause des cartes que j'ai fait signer ou pour la pétition que je voulais faire circuler pour son air bête? Nos patrons étaient toujours de mauvaise humeur avec nous. Lorsqu'ils convoquaient des employé-e-s pour les réprimander, ils faisaient exprès, ils leur parlaient seulement en anglais, surtout à ceux ou celles qui ne comprenaient pas l'anglais. Pour nous narguer, ils faisaient semblant de ne pas comprendre le français. Moi, je sais qu'ils le comprennent mais ils ne veulent pas le parler.»

Les 70 travailleuses et travailleurs de la compagnie Polystar Inc., entreprise anglophone de fabrication et d'impression de sacs de polyéthylène, située à Rivière-des-Prairies, attendent depuis plus d'un an et demi la confirmation de leur accréditation syndicale avec la CSN. Même si sa main-d'œuvre actuelle est majoritairement composée de francophones (80%), cette compagnie refuserait de témoigner et de plaider en français devant le Commissaire du travail.

«Peux-tu aller leur parler pour moi?»

«C'était entendu comme ça. Parce que moi je comprends et je parle l'anglais, certains employé-e-s me demandaient d'aller au bureau des boss pour parler à leur place parce que là, on ne dit pas un mot en français. Même les secrétaires des boss ne parlent pas le français, dit Carole. Au service du personnel par contre, on communique avec nous en français ou en anglais, selon le cas.»

Un seul espoir ravit Carole: «Peut-être que la situation pourrait changer si nous, les employé-e-s, sentons qu'on est appuyés par la CSN. Elle pourrait faire beaucoup de choses pour nous.»



Le bilinguisme s'installe

Dernièrement, les employé-e-s ont fait des pressions auprès de la direction pour obtenir les documents internes de la compagnie en français. Il semble que la situation s'est un peu améliorée mais ces améliorations vont dans le sens du bilinguisme plutôt que de la francisation.

De l'avis du syndicat, l'attitude des employeurs de Polystar Inc. envers leurs employé-e-s ne pourra favoriser une francisation rapide de l'entreprise, même si celle-ci a obtenu un certificat de francisation.

Pour les fins du présent Cahier spécial sur la francisation, NOUVELLES CSN a voulu connaître l'état de la

francisation dans quelques-uns de nos syndicats affiliés. Suite à plusieurs rencontres et entrevues,

voici ce qui ressort des propos que nous avons recueillis récemment.

«Il y a 25 ans, je me suis mis dans la tête de franciser la compagnie Donohue, à Clermont»

Personnage très attachant et coloré, natif de la région de Charlevoix, Étienne Glasson, coordonnateur au Service de la formation de la CSN, nous a raconté ses 25 ans de luttes pour la survie du français dans l'industrie des pâtes et papiers.

Q: Est-il vrai que vous avez toujours été un ardent défenseur de la langue française?

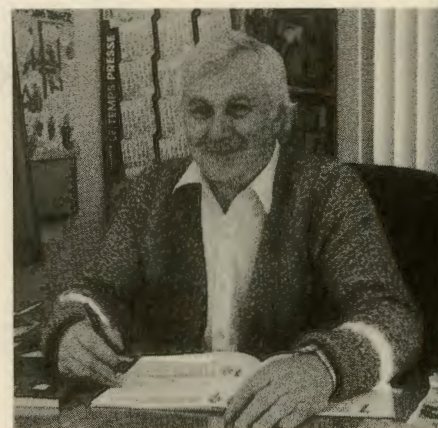
R: Entre 1963 et 1970, j'étais président du syndicat des travailleurs de la Donohue, à Clermont, dans le comté de Charlevoix. À cette époque, tout se faisait en anglais dans l'industrie des pâtes et papiers. Toutes les formules de production, les rapports de griefs et autres documents internes étaient en anglais. Je me suis alors mis dans la tête de franciser la compagnie. Les travailleurs plus âgés étaient contents: pour la première fois de leur vie, ils voyaient une formule française dans la compagnie. En trois ans, tous les documents de l'usine ont été traduits.

Q: Comment avez-vous procédé pour généraliser la francisation dans l'entreprise?

R: Il n'existait aucun organisme gouvernemental pour soutenir le processus de francisation des entreprises, à ce moment-là. Me Robert Auclair, ancien avocat syndical à la Fédération du papier et de la forêt, maintenant juge au Tribunal du travail, m'a fourni

une dizaine de dictionnaires techniques sur la fabrication des pâtes et papiers. Je me suis mis à fouiller dans ces livres pour trouver la définition exacte des termes employés dans ce secteur. À l'usine, nous avons formé une équipe de traduction. La compagnie Donohue acceptait les feuilles de traduction au fur et à mesure et on les distribuait dans chaque département. On faisait cela graduellement pour ne rien bousculer. Il y avait un peu de réticences de la part des dirigeants anglophones et des travailleurs issus des unions internationales. Mais comme ils étaient tous devenus membres d'une seule unité syndicale, c'est-à-dire la CSN, nous les avons rencontrés pour leur expliquer notre démarche. Une personne-ressource fut affectée au bureau du syndicat et des cours de français furent dispensés pour aider les travailleurs qui avaient de la difficulté avec la langue française.

Quelques années plus tard, la compagnie Donohue de Clermont a publié un lexique français des termes employés dans l'industrie. Elle était fière de dire: «Nous sommes la première industrie à accepter la traduction française dans le secteur des pâtes et papiers». Par la suite, la



Consolidated-Bathurst et la Domtar ont suivi. Notre travail avait porté fruit...

Q: D'après vous, est-ce que les syndicats doivent jouer un rôle important au niveau de la francisation des milieux de travail?

R: Oui. Mais ils devraient accorder une plus grande importance à l'amélioration de la qualité de la langue française. Voir au bon usage du français écrit dans nos conventions collectives me semble primordial.

Depuis plus d'un an, je suis membre de l'Association des usagers de la langue française, une association volontaire et sans but lucratif formée de bénévoles (juges, linguistes, syndicalistes, universitaires). Elle intervient dans les milieux de travail pour améliorer l'usage du français parlé et écrit. C'est le signe qu'il y a encore beaucoup de choses à améliorer, la qualité du français en est une.

Passer-moi
quel?



Portrait d'un comité de francisation qui fonctionne

Fernand Valiquette, président du Syndicat des travailleurs et travailleuses de Gaz Métropolitain, en avait des choses à raconter. Dix ans de travail au sein du comité de francisation de son entreprise, il y a de quoi être fier. Franciser une compagnie de plus de 1 400 employé-e-s répartis sur presque tout le territoire du Québec n'est pas une mince tâche.

Dès la formation du comité de francisation en 1978, le syndicat s'est occupé de consolider la langue française chez Gaz Métropolitain. Dans les réunions ou assemblées générales, il expliquait les dispositions de la loi 101 et consultait les membres sur leurs besoins. «Ce n'était pas toujours facile d'obtenir l'accord de la direction pour implanter le français au niveau de l'affichage, des catalogues de pièces, des communications internes. Elle prétextait souvent le manque de budgets nécessaires. Les travailleurs et travailleuses ont persévéré dans leurs demandes parce qu'ils avaient la volonté de tout franciser. Maintenant, tout est en français. Après tout, le français, c'est l'affaire de tout le monde.»

C'est comme la tour de Babel!

Selon Lise Poulin, présidente de la Fédération du commerce de la CSN, l'hôtellerie, c'est un cas particulier. «À l'hôtel Retne-Élizabeth de Montréal par exemple, on retrouve plus de 30 ethnies différentes parmi les 800 employé-e-s syndiqués de l'hôtel. Leur intégration syndicale est souvent complexe. En assemblée générale, de petits groupes se forment et ils traduisent entre eux les débats dans leur langue d'origine, affirme-t-elle. Dans le secteur hôtelier, 75% des employé-e-s sont bilingues (français, anglais), 25% des salarié-e-s parlent soit le français ou une autre langue. Dans les hôtels anglophones, construits il y a plus de 25 ans, les dirigeants ne veulent pas, par tradition, de la francisation. Cependant, il faut garder espoir parce que dans les nouveaux hôtels, maintenant, on parle français.»

Qu'est-ce qu'un programme de francisation?

Un programme de francisation a pour but de généraliser l'utilisation du français dans l'entreprise. Il faut que le français soit utilisé à tous les niveaux de l'entreprise et devienne la langue des communications internes; que les manuels et les catalogues soient en français; qu'on utilise le français dans les communications avec le public, la clientèle, les fournisseurs; qu'on utilise une terminologie française; que le français soit la langue de la publicité; qu'on adopte une politique d'embauche, de promotion et de mutation appropriée; que les dirigeants acquièrent une connaissance de la langue officielle et que soit augmenté à tous les échelons le nombre de personnes ayant une bonne connaissance du français.

Quelle clause est la plus lisible



«L'ancienneté du salarié à temps partiel est calculée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.»

«L'ancienneté d'un travailleur à temps partiel ou occasionnel se calcule en fonction des heures travaillées à l'exception des heures supplémentaires, par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi.»



Le quart des 66 000 membres affiliés au Conseil central de Montréal est né à l'étranger

La composition ethnique des syndicats membres de la CSN soulève plusieurs interrogations quant à l'accueil et à l'intégration des travailleurs et travailleuses anglophones et immigrants dans nos rangs. Une étude effectuée en 1982 par le Conseil central de Montréal nous apprenait, qu'à Montréal, le secteur de la construction se compose à 45% de membres de groupes ethniques (dont 39% d'Italiens); le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, près de 50%; le secteur de la métallurgie, 14% (membres anglophones et italiens); à la Fédération des affaires sociales, près de 20%, en majorité dans les centres hospitaliers; à la Fédération nationale des enseignants et enseignantes, 25% de ses membres est constitué d'anglophones et de différents groupes ethniques et que la plus forte concentration d'anglophones et de groupes ethniques se retrouve au secteur CEGEP, soit 34%.



Fred Sweet

NOUVELLES CSN a interrogé Fred Sweet, coordonnateur à l'unité des soins de l'Hôpital Général de Montréal, vice-président à l'action politique

du Conseil central de Montréal. D'origine anglophone, il nous parle de sa propre intégration à la CSN et du soutien qu'il veut apporter en tant que militant à ces groupes.

«Plusieurs travailleurs et travailleuses immigrants voudraient bien s'intégrer à la majorité française et participer à la vie syndicale mais, de toute évidence, ils manquent de confiance en eux, affirme-t-il. Moi, je veux mettre toute l'énergie nécessaire pour les aider et les intégrer le plus rapidement possible. C'est une richesse de parler français. Il faut les comprendre. La majorité d'entre eux ont quitté leur pays natal pour fuir la misère ou la répression. À l'étranger, on leur vante le Canada assorti d'un beau discours fédéraliste à la Trudeau: «Venez vous enrichir du biculturalisme»...

L'adaptation à un nouveau pays et à un nouvel emploi est souvent difficile. À cause de la barrière linguistique et cultu-

relle, ils sont souvent victimes de discrimination et de racisme de la part des employeurs. On les rassemble, ethniquement, dans des ghettos d'emplois peu valorisés, ce qui ne facilite aucunement les relations interpersonnelles avec les employé-e-s francophones. «Pour ma part, je suis venu à la CSN parce qu'elle a toujours défendu les droits des opprimés, ajoute-t-il. Il est urgent de réfléchir et de trouver des mécanismes de soutien efficaces pour accueillir et intégrer tous les groupes ethniques dans nos rangs. Je pense par exemple à des services d'accueil spécifiques à chacun des groupes, des cours de français, des sessions de formation sur la culture française, etc. Il faut bâtir et développer avec eux l'identité française du Québec parce que les Québécois ont une histoire; ils ont connu la répression et se sont longtemps battus pour leur propre survie.»

Rappelons qu'en 1966, la CSN a revendiqué la création d'un ministère québécois de l'Immigration pour favoriser l'intégration des immigré-e-s à la société québécoise et intervient de façon ponctuelle sur différentes questions touchant l'immigration. Au congrès de 1986, un comité confédéral d'immigration fut constitué pour élaborer une «véritable politique syndicale de l'immigration».

LA LOI 101 EST TRÈS CLAIRE: LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES ONT LE DROIT D'EXERCER LEURS ACTIVITÉS EN FRANÇAIS

Le français est la langue officielle du travail et des relations de travail au niveau des communications entre l'employeur et son personnel, de la rédaction des offres d'emploi et de promotion, de l'affichage, de la publication des offres d'emploi dans les quotidiens, de la rédaction des conventions collectives et de leurs annexes. Tout écrit comportant une valeur juridique (sentence arbitrale, décisions du Tribunal du travail, etc.) doit être rédigé en français.

Au Québec, les affaires, ça se passe en français. Depuis l'adoption de la Charte de la langue française, en 1977, trois types d'entreprises sont soumises à des obligations linguistiques. La loi 101 prévoit une politique de francisation bien définie pour chacune d'elles:

Les entreprises de moins de 50 employé-e-s doivent respecter les articles exécutoires de la loi 101 contenus aux chapitres VI et VII sur la langue du travail et sur la langue du commerce et des affaires.

Les entreprises de 50 employé-e-s et plus sont dans l'obligation de posséder un certificat de francisation délivré par l'Office de la langue française attestant que l'entreprise applique un programme de francisation ou que la langue française possède déjà un statut que les programmes de francisation ont pour objet d'assurer. Les entreprises de 100 employé-e-s et plus doivent se doter d'un comité de francisation, formé d'au moins six personnes, dont le tiers représente les travailleurs et travailleuses, responsable de l'implantation d'un programme de francisation.



«Montréal doit conserver et développer son caractère français»

— l'Institut national de la recherche scientifique (INRS)

La promotion du caractère français de Montréal n'est pas un obstacle à son développement économique, selon Mario Polèse et Pierre Lamonde, deux chercheurs scientifiques de l'INRS-urbanisation. Bien au contraire, cette particularité propre lui confère un statut très enviable dans la catégorie des grands centres commerciaux nord-américains.

Même si l'exode des sièges sociaux anglophones montréalais vers Toronto, dans les années 1970, a eu pour effet de la déclasser comme centre financier de première catégorie au profit de la capitale ontarienne, Montréal a connu une évolution très marquée grâce surtout à ses «satellites» que sont devenues les autres villes françaises du Québec.

De nouvelles entreprises francophones se sont créées au Québec depuis une quinzaine d'années et, grâce aux liens économiques qu'elles entretiennent avec Montréal et aussi avec le reste de la province, contribuent à l'essor économique de la métropole, affirment-ils.

Cependant, pour être compétitive au niveau des services financiers et s'assurer un avenir prometteur, Montréal devra continuer à développer les secteurs économiques qui lui sont propres, tels l'ingénierie et l'électronique. Elle aurait donc intérêt, selon eux, à subventionner de façon substantielle ses maisons d'enseignement afin d'assurer une relève de travailleurs et travailleuses francophones capables de relever ces défis.

Passer-moi la clé serre-tube s'il-te-plaît!



Via Rail encore à côté de la «track»



«Un billet pour Montréal, s.v.p.» "Sorry, I don't speak French"

Une première législation linguistique fut votée par le Parlement provincial en 1910 et touchait particulièrement des entreprises d'utilité publique, telles les entreprises de chemin de fer. La Loi amendant le Code civil concernant les contrats faits avec les compagnies de services d'utilité publique a consacré le bilinguisme obligatoire (français-anglais) pour l'affichage public, les inscriptions, les formules de contrats et les billets de train.

Malgré de nombreuses réticences de la part des entreprises de chemin de fer, la loi fut adoptée grâce à la détermination du député nationaliste Armand Lavergne et aussi grâce à l'appui d'une pétition de plus de 430 000 signatures.

Cela se passait il y a plus de 75 ans...

En 1987, combien de signatures avons-nous besoin pour convaincre Via Rail de franciser ses services?

Affichage public et raisons sociales Les Québécois de plus en plus vigilants



Au cours de l'exercice 1986-87, la Commission de protection de la langue française a reçu 3 912 demandes d'enquête de la part du public québécois dont 1 954 concernant l'affichage public et l'utilisation des raisons sociales.

Précisons que de 1977, année de l'adoption de la Charte de la langue française, jusqu'à la fin de 1985, quelque 18 992 plaintes ont été logées à l'Office de la langue française ayant trait à l'affichage unilingue et à l'étiquetage des produits et modes d'emploi.



LES COMITÉS DE FRANCISATION, ÇA NOUS APPARTIENT...



375 ans d'ancienneté

Spécialement conçue pour soutenir le travail des représentants syndicaux des comités de francisation, la brochure **LE FRANÇAIS AU TRAVAIL - 375 ANS D'ANCIENNETÉ** est disponible au Service de la documentation de la CSN tél.: (598-2151) et sera distribuée lors des sessions de formation sur la francisation organisées en janvier prochain dans différentes régions du Québec.

Le comité de francisation est le maître d'œuvre et le grand responsable de la francisation des grandes entreprises au Québec

Composé d'au moins six personnes, dont le tiers constitué de travailleurs et travailleuses, le comité de francisation est responsable de l'analyse de la situation linguistique de l'entreprise, de l'élaboration du programme de francisation et de son calendrier d'application. Il a aussi pour tâche d'informer le personnel sur les modalités de la Charte de la langue française et les droits légaux qu'elle confère, et de surveiller l'implantation du programme de francisation. Il a un mandat permanent et doit se réunir au moins trois fois par année.

Les travailleurs et travailleuses, membres des comités de francisation, ont donc un rôle primordial à jouer dans le processus de francisation des entreprises. **Il n'en tient qu'à nous d'activer les comités de francisation.**

La francisation des entreprises n'est pas chose acquise... Soyons vigilants pour la conservation de nos acquis légaux et politiques concernant la langue française!

AVIS IMPORTANT

Article 45 de la Charte de la langue française

INTERDICTION À L'EMPLOYEUR de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle.

Article 46 de la Charte de la langue française

INTERDICTION À L'EMPLOYEUR d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance de cette autre langue.

Pour plus d'informations, contactez le Service d'information-francisation CSN, 514-598-2160

VOUS VOUS SENTEZ LÉSÉ-E-S?

Consultez...

**Le Conseil de la langue française
L'Office de la langue française**

La Commission de protection de la langue française