

LE FRANÇAIS AU TRAVAIL,

ÇA S'IMPOSE!

Supplément de NOUVELLES CSN sur la francisation des entreprises - Avril 1989 

À l'heure où le débat linguistique vit un autre de ses chapitres mouvementés, la mobilisation des travailleuses et travailleurs est plus que jamais essentielle.

Le dernier jugement de la Cour suprême a porté un autre dur coup à l'article 58 de la Loi 101, portant sur l'affichage public et la publicité commerciale. La Charte de la langue française est, à toutes fins utiles, devenue une symbolique, ayant été charcutée à plusieurs reprises depuis son adoption, en 1977. Cette décision devrait inciter les Québécoises et les Québécois à lutter pour la survie de la langue, et cela, indépendamment de leurs orientations politiques. Ce combat fait appel à la solidarité de toutes et de tous. Le 12 mars dernier, 60,000 personnes ont, dans la rue, livré un message clair: *Non à la Loi 178, oui à la Loi 101.* Un message porteur d'avenir.



À TOUTES LES ÉPOQUES

En 1928, dans un mémoire présenté au gouvernement fédéral, la CTCC, qui s'est par la suite transformée en CSN, demandait que «soit publié en français, en même temps qu'en anglais, le Rapport annuel sur l'Organisation ouvrière au Canada».

La résolution #46, déposée au congrès de 1951, voulait que «les indicateurs de route soient écrits en français uniquement, donnant ainsi un caractère plus français à notre province». On dénonce aussi le fait que plusieurs affiches ne soient qu'en anglais.

En 1965, la CSN procédait à une vaste enquête au sein de ses syndicats affiliés. On y constatait que le français était loin d'être la langue du travail normale et habituelle pour un grand nombre de travailleuses et de travailleurs.

En 1969, le Conseil confédéral de la centrale adoptait une position qui, à l'époque, provoqua d'importants remous: au Québec, c'est l'unilinguisme français qui doit prévaloir!

Dans son rapport moral au congrès de 1974, Marcel Pepin rangeait au nombre des droits fondamentaux celui de vivre en français.

«La lutte pour le français est un levier, parmi d'autres, de la lutte québécoise contre les forces de domination économique, politique et sociale», écrivait-il.

Qu'est-ce à dire?

Ceci. À toutes les époques de son histoire, la CSN s'est rangée sans hésitation du côté de la défense du fait français, de la promotion de celles et de ceux qui parlent cette langue. De la revendication à l'action, la CSN a participé aux grands mouvements sociaux qui ont marqué les différentes

étapes du progrès de la francisation du Québec.

Depuis 1971, c'est en conjonction étroite avec le Mouvement Québec français (MQF) que la CSN est constamment présente sur le front linguistique.

Plusieurs soutiennent qu'aujourd'hui, c'est dans le milieu de travail que se joue l'avenir. Les militantes et les militants, les syndicats, la CSN et ses organismes affiliés, inscrivant leurs actions dans une ligne historique constamment affirmée, seront encore présents dans cette lutte qui se mène au quotidien.

Michel Rioux



Rédaction: Louis Blackburn, Diane Lapointe, Michel Rioux

Photographe: Alain Chagnon

Conception graphique: Jean Gladu

Montage informatique: Jean Gladu, Sophie Marcoux, Jean-Pierre Paré

Caricaturiste: Garnotte

Impression: Métropole Litho

TRAVAILLER EN FRANÇAIS C'EST GARANTI PAR LA LOI



Chapitre VI - La langue du travail

L'employeur doit rédiger en français les communications qu'il adresse à son personnel. Il doit rédiger et publier en français les offres d'emploi ou de promotion.

Les conventions collectives et leurs annexes doivent être rédigées en français, y compris celles qui doivent être déposées en vertu de l'article 72 du Code du travail (chapitre C-27).

Seule la version française d'une sentence arbitrale et des décisions rendues en vertu du Code du travail est officielle.

Il est interdit 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.

Il est interdit à un 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.

Une association de salariés utilise la langue française dans les communications écrites avec ses membres. Il lui est loisible cependant d'utiliser la langue de son interlocuteur lorsqu'elle correspond avec un membre en particulier.

Tous les articles ci-haut mentionnés sont réputés faire partie intégrante de toute convention collective selon la loi.

Une stipulation de la convention collective contraire à une disposition du chapitre VI sur la langue du travail de la Charte de la langue française est nulle.

Le chapitre VI sur la langue de travail, seul chapitre non contesté de la loi 101

12 ans après l'adoption de la Loi 101 LA FRANCISATION PIÉTINE

Seulement 52% des entreprises de 100 employé-e-s et plus et 69% des entreprises de 50 à 99 employé-e-s et plus ont obtenu leur certificat de francisation.

Il est difficile de connaître l'état de la francisation des entreprises de 50 employé-e-s et moins puisqu'elles ne sont pas tenues de posséder des certificats de francisation.

Pourquoi la permanence de la francisation n'est-elle pas soutenue dans tous les milieux de travail?

Parce que la plupart des entreprises cessent de se préoccuper de cette question au moment de l'obtention du certificat de francisation, confondant ainsi le moyen et la fin.

La francisation des entreprises doit être soutenue de façon permanente si l'on veut assurer la survie de la langue française dans les milieux de travail déjà très vulnérables à l'anglicisation.

IL RESTE ENCORE BEAUCOUP D'EFFORTS À INVESTIR DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL.

OUI, ON SE MOBILISE!



...«et j'te gage que tu la veux en français, en plus?..»

CHEZ VOUS?

Où en êtes-vous avec la francisation de votre entreprise?

- Si votre entreprise a moins de 50 employé-e-s, respecte-t-elle intégralement les articles exécutoires de la loi 101 contenus aux chapitres VI et VII sur la langue de travail?
- Si votre entreprise compte 50 employé-e-s et plus, possède-t-elle un certificat de francisation délivré par l'Office de la langue française attestant qu'un programme de francisation y est appliqué?
- Si votre entreprise compte 100 employé-e-s et plus, existe-t-il un comité de francisation, formé de six personnes dont le tiers représente les travailleuses et les travailleurs, responsable de l'implantation et de la réalisation d'un programme de francisation au sein de l'entreprise?
- Considérez-vous que la francisation est complètement acquise dans votre entreprise au niveau des communications internes et externes, au niveau de l'affichage, de la rédaction des offres d'emploi, des conventions collectives, des manuels d'instruction concernant la machinerie, l'outillage, l'informatique, la robotique, etc.?
- Auriez-vous besoin de soutien en francisation?
- Si oui, saviez-vous que la CSN met à la disposition de ses membres un service de consultation en francisation? Vous pouvez le consulter en téléphonant au (514) 598-2168.

OUI NON

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

Un programme de francisation, ça sert à quoi?

- À généraliser la connaissance du français en s'assurant que tous les membres de la direction et du personnel ont une bonne connaissance du français.
- À établir une politique globale pour que l'entreprise devienne fonctionnelle en français à tous les niveaux hiérarchiques.
- À établir toutes les communications en français entre les personnes et les services au sein de l'entreprise.

- À franciser tous les documents officiels et de gestion circulant dans l'entreprise.
- À faire du français la langue des communications avec la clientèle, les fournisseurs et le public.
- À doter l'entreprise d'une politique d'embauche, de promotion et de mutation afin qu'elle devienne fonctionnelle en français à tous les niveaux.
- À favoriser l'utilisation d'une terminologie française au sein de l'entreprise.
- À franciser la publicité destinée aux consommateurs francophones du Québec.

Lorsque l'entreprise a terminé l'implantation de son programme de francisation, elle peut alors recevoir son certificat permanent de francisation attestant que la francisation a atteint un niveau satisfaisant.

Les grandes entreprises doivent cependant soumettre un rapport annuel de francisation à l'Office de la langue française.

L'intégration des immigrants: une responsabilité syndicale

Plusieurs s'accordent à dire que la démographie est au coeur du destin du peuple québécois. Des études ont en effet révélé qu'au cours des quinze prochaines années, l'immigration assumerait notre avenir démographique. Pourquoi? Parce que le Québec a battu le record occidental de la dénatalité.

Selon le démographe Michel Paillé du Conseil de la langue française, l'immigration accrue, liée au problème de la chute de fécondité des Québécois amènera les immigrants et leurs descendants à former rapidement une part de plus en plus grande de la population du Québec.

Il est aussi important de noter que de plus en plus d'immigrants ne connaissent pas le français lorsqu'ils viennent s'établir au Québec, et que les allophones - ils ne parlent ni l'anglais, ni le français-continuent de s'intégrer à la communauté anglophone dans une proportion de 70%, dans la région montréalaise. Ailleurs au Québec, on observe le

phénomène inverse: ils s'intègrent à la communauté francophone dans une proportion de 75%.

Il ne faudrait toutefois pas les culpabiliser de les voir choisir de vivre en anglais lorsqu'ils arrivent chez nous, car notre fragilité politique, économique et linguistique nous rend bien peu attrayants. Il nous revient donc d'établir des règles strictes et claires, tant sur le plan social que politique, afin de renverser le processus.

«L'effort que l'on doit consacrer comme collectivité pour résoudre la problématique actuelle de l'intégration des immigrants passe par le premier pôle d'attraction: les lieux de travail. Il est de plus impératif de rendre le français accessible, assimilable, voire incontournable, et cela, à partir de la réalité quotidienne des gens, c'est-à-dire au travail ». (Gérald Larose)



LES SYNDICATS, PARTENAIRES DE LA FRANCISATION

La motivation des travailleuses et des travailleurs dans les entreprises est indispensable pour que la francisation devienne un processus irréversible au Québec.

Le responsable syndical pour la cause du français joue donc un rôle essentiel pour sensibiliser ses camarades et la direction de l'entreprise.

C'est grâce à ses efforts qu'une conscience sociale linguistique verra le jour dans les milieux de travail.

Le responsable est une personne-ressource importante pour la cause de la langue française. Trop souvent, dans le passé, le travail de celle ou de celui qui s'intéressait à cette question était marginalisé par rapport aux activités syndicales habituelles. Il serait donc important que la cause du français intéresse un militant ou une militante déjà impliqué-e syndicalement. De cette façon, le droit au français pourrait devenir aussi important que les autres droits des travailleurs.



ÇA S'IMPOSE!

375 ans d'ancienneté

Le français au travail

S'IMPOSE!

LE FRANÇAIS AU TRAVAIL,

ÇA S'IMPOSE!

Bulletin de liaison de la Commission des relations
syndicales et des représentants syndicaux au sein
du Québec, 1^{er} trimestre 1988.

LA FRANCISATION UN DÉFI PERMANENT

Malgré une amélioration réelle du statut du français comme langue de travail au Québec, la francisation des entreprises n'a pas cessé de se réaliser en permanence à cause du pouvoir de traction important qu'exerce la langue anglaise dans le secteur de l'économie québécoise. Malgré un bilan positif des gains linguistiques enregistrés dans les milieux de travail, pour expliquer un certain relâchement au niveau de la vigilance, certains enjeux sont venus compromettre les objectifs de la Charte de la langue française et perturber la paix linguistique au Québec.

Il suffit d'analyser les conséquences politiques et socio-économiques de l'accord Meech, de l'entente de libre-échange entre le Québec et les États-Unis, de l'avènement des nouvelles technologies dans les milieux de travail, des contestations judiciaires des « irrésistibles » de l'opinion publique, de l'absence de l'État de l'opinion publique de l'opinion publique de l'opinion publique, etc. pour réaliser que les acquis linguistiques de la loi 101, déjà très ébranlée, sont menacés. Il y a donc lieu de...

LE FRANÇAIS AU TRAVAIL

375 ans d'ancienneté



Passe-moi le tournevis à embouts interchangeables!

Passe-moi le tournevis à embouts interchangeables!



IDENTITÉ OTHERWISE
LANGUE AND TO DISAP-
E...

Service de l'information/francisation CSN
Janvier 1988



Conçus spécialement pour soutenir le travail de francisation des syndicats au sein des entreprises, le guide *Le français au travail, 375 ans d'ancienneté*, l'affiche et le bulletin de liaison *Le français au travail, ça s'impose!* sont disponibles au Service de la documentation de la CSN, 1601, avenue de Lorimier, Montréal H2K 4M5; téléphone: (514) 598-2151.