



**Confédération
CSN des syndicats nationaux**

Rapport d'enquête sur les défis sectoriels en francisation des entreprises à la Fédération de l'industrie manufacturière de la CSN

**Par Anne Thibault-Bellerose
Service des relations du travail – Recherche, 2017**

Mise en contexte

La CSN a essentiellement pour mission de défendre les droits des travailleuses et travailleurs. Un de ces droits est celui de pouvoir travailler en français. En effet, selon l'article 4 de la Charte de la langue française, tous les Québécois et les Québécoises doivent pouvoir exercer leurs activités en français.

Malheureusement, seulement 37 % des Québécois parlent uniquement en français au travail et 46 % utilisent l'anglais comme complément¹. À Montréal, 17 % des individus utilisent uniquement le français lorsqu'ils travaillent, mais 33 % parlent en anglais la majorité du temps. De plus, 28 % des petites et moyennes entreprises (PME) de Montréal ont uniquement ou principalement l'anglais comme langue d'usage, et près de 50 % possèdent des logiciels de bureautique non traduits².

Dans le secteur privé du Grand Montréal, la proportion de la main-d'œuvre travaillant uniquement en français a diminué de près de 10 points de pourcentage entre 1997 et 2010. À Montréal, la proportion de la main-d'œuvre du secteur privé utilisant uniquement le français était de seulement 12 % en 2010³. Par ailleurs, pour la même période, une diminution marquée de l'usage du français pour communiquer entre collègues de travail a été remarquée tant dans le Grand Montréal qu'à Montréal.

Une langue perd de sa vitalité et est condamnée à long terme à disparaître lorsqu'elle n'est plus utile pour gagner sa vie. La francisation des milieux de travail était une des cibles stratégiques lors de l'élaboration de la Charte de la langue française. Or, tout nous laisse croire que des efforts de sensibilisation quant à la langue du travail restent encore à faire.

¹ Yulia PRESNUKHINA, *Les pratiques linguistiques au travail au Québec en 2010*, Office québécois de la langue française, 2012.

² Pierre BOUCHARD, *Les entreprises de 11 à 49 employés. Portrait de leur réalité linguistique*, Rendez-vous des gens d'affaires et des partenaires socioéconomiques, Gouvernement du Québec, 2008.

³ CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Redynamiser la politique linguistique du Québec*, 2010.

En 2015-2016, la CSN avait entrepris une grande enquête sur les différentes réalités vécues par les travailleuses et travailleurs syndiqués à la CSN et siégeant à des comités de francisation. Ce portrait de situations nous avait permis de réaliser qu'il existe toujours plusieurs écueils à la francisation des milieux de travail et à la vitalité des comités de francisation de la grande entreprise. De plus, l'application de la Charte semblait différer d'un secteur d'activité à l'autre, mais peu de questions avaient été élaborées pour comprendre cette particularité.

La présente enquête en continuation avec celle précédemment réalisée a pour objectifs : mieux cerner les particularités sectorielles quant à l'application de la Charte en milieu de travail; explorer les conséquences sur la vie de travail d'une mauvaise application de la Charte; et identifier différents outils pour mieux soutenir les futures actions sectorielles de francisation de la CSN.

Pour ce faire, nous avons élaboré, en collaboration avec la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM), un questionnaire comprenant une vingtaine de questions. Le formulaire d'enquête a été ensuite distribué dans chacun des sept secteurs d'activité⁴ lors d'une instance de la fédération tenue au printemps 2017. Près de cinquante syndicats de partout au Québec ont rempli et remis leur formulaire.

Le présent rapport fait état des résultats de cette enquête et débouche sur l'identification de pistes d'action sectorielle de francisation.

Présentation des résultats

La présente enquête sectorielle se penche sur différentes problématiques linguistiques en emploi : la francisation des outils de travail, l'existence d'une politique d'achat dans l'entreprise, les exigences en matière de bilinguisme, la langue de communication entre les supérieurs et les employé-es, la langue de conversation entre les camarades de travail, et finalement, les différents outils ou services qui pourraient servir les travailleuses et travailleurs à valoriser l'emploi du français dans leur environnement de travail.

Francisation des outils de travail

La grande majorité des répondants (79 %) n'ont jamais identifié de problèmes sur le plan de la francisation des outils de travail. Par contre, 67 % des répondants du secteur Équipement-métal-électrique et 40 % des répondants du secteur Fonderies-aluminium-mines-carrières-bétonnières ont mentionné avoir déjà tenté de faire traduire les documents d'utilisation de leurs outils de travail. Pour ces répondants, le plus gros obstacle au processus de francisation, dans 68 % des cas, a été la stratégie syndicale (dossier de francisation non prioritaire), puis dans 43 % des cas, l'employeur lui-même.

Plus spécifiquement en ce qui concerne les logiciels présents dans les milieux de travail, la majorité des répondants (88 %) disent utiliser une version française. Seul le secteur Équipement-métal-électrique a mentionné utiliser parfois (50 %) des logiciels anglophones. Ces travailleurs expliquent la situation du fait que la version française n'est pas disponible.

⁴ La Fédération de l'industrie manufacturière de la CSN comprend sept secteurs d'activité soit : Fonderies-aluminium-mines-carrières-bétonnières, Automobile, Équipement-métal-électrique, Chimique-plastique-caoutchouc, Forêt et scierie, Transformation ainsi qu'Usine de pâtes et papiers.

Les problèmes de francisation des outils de travail semblent donc concerner particulièrement deux secteurs d'activité et les obstacles à la francisation sont liés essentiellement aux choix d'action de la part de l'exécutif syndical ainsi qu'à la volonté patronale à améliorer la situation.

Politique linguistique d'achat

Les employeurs qui désirent s'assurer de l'acquisition de produits francisés peuvent élaborer une politique linguistique d'achat. Cette manière de faire est simple et efficace puisqu'elle agit en amont de la problématique de francisation. Malheureusement, peu de syndicats répondants (66 %) ont dit être au courant de l'existence d'une telle politique d'achat. Ce sont principalement les syndicats du secteur Équipement-métal-électrique, du secteur Transformation et du secteur Fonderies-aluminium-mines-carrières-bétonnières qui ont mentionné avoir une telle politique.

Exigences en matière de bilinguisme

La Charte de la langue française avait, entre autres, comme objectif de permettre aux francophones d'obtenir les différents postes de travail sans discrimination quant à leur langue d'emploi. Malheureusement, nous constatons que de plus en plus d'employeurs de différents milieux de travail exigent le bilinguisme à leurs employé-es.

Par contre, selon les résultats de notre enquête, peu de syndicats de la FIM constatent ce phénomène (94 %). Les seuls répondants ayant constaté ce phénomène proviennent du secteur Usine de pâtes et papiers, et ils considèrent que l'exigence se justifie par la nature du travail.

Langue de communication

La grande majorité des répondants ont mentionné communiquer sans problème avec leur employeur en français. Même chose pour ce qui est de la langue utilisée par les travailleurs entre eux : les conversations se passent en français, et ce, tout secteur d'activité confondu.

Outils de valorisation de la langue française en milieu de travail

Dans le cadre de différentes activités militantes, des travailleuses et des travailleurs ont souvent mentionné un manque d'outils pour valoriser et défendre la langue française en milieu de travail. Nous avons donc profité de la présente enquête pour sonder nos membres sur les types d'outils qui pourraient les aider dans leurs actions.

La question formulée étant de type ouvert, plusieurs idées ont émergé dont : l'accès à des jeux linguistiques; de la formation sur l'application de la Charte en milieu de travail; la présence d'un conseiller syndical dédié au dossier linguistique pour renseigner les travailleuses et les travailleurs, et négocier avec certains employeurs; une brochure axée sur les conséquences en santé et sécurité d'une mauvaise compréhension linguistique; ainsi que la création d'un dictionnaire portant spécifiquement sur la traduction des termes en emploi.

Analyse des données de l'enquête et perspectives

L'enquête effectuée auprès des syndicats de la FIM n'a pas démontré de grandes particularités sectorielles. Dans l'ensemble, seule la francisation des outils de travail semble différencier les secteurs. En effet, les syndicats du secteur Équipement-métal-électrique et du secteur Fonderies-aluminium-mines-carrières-bétonnières décèlent davantage de problèmes que les autres.

Pour ce qui est des autres éléments questionnés, peu de syndicats ont noté des difficultés de francisation. Ces résultats sont surprenants compte tenu des résultats de la précédente enquête effectuée en 2016 où différents problèmes de francisation étaient ressortis. Par contre, les

résultats différaient selon la présence effective et active des comités de francisation. Ainsi, plusieurs irrégularités, notamment quant à la proportion et à la nomination des représentants des travailleurs au sein du comité de francisation, avaient été identifiées.

Nous pouvons donc nous questionner sur la connaissance réelle des syndicats répondant à la présente enquête quant à la situation linguistique et au respect de la Charte dans leur milieu de travail. Il se peut que l'inexistence de comité de francisation dans la majorité des syndicats répondants ait comme conséquence que ces derniers traitent peu souvent de la question linguistique dans leurs activités militantes.

Par ailleurs, la question ouverte sur le besoin de nouveaux outils de valorisation de la langue française a amené des pistes d'action intéressantes. En effet, la valorisation de la langue française en milieu de travail a semblé davantage intéresser les syndicats que les actions de défense. Il pourrait ainsi être intéressant de développer une plate-forme regroupant différents jeux et outils ludiques de valorisation de la langue française en milieu de travail.