

La  
FRANCISATION  
des entreprises  
un travail d'équipe



**TRAVAILLER**  
en *français*

BULLETIN DE LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS  
ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)

VOLUME 37 – PRINTEMPS 2015



# Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion

*Chers militants et militantes de la francisation*

*C'est avec un immense plaisir que je présiderai, le 20 mars prochain, la Rencontre annuelle des membres des comités de francisation. Chaque travailleur, chaque travailleuse a un rôle à jouer dans l'avenir du français au travail. Il ne faut pas en remettre aveuglément le sort entre les mains du personnel des organismes de la loi 101. Vous êtes la différence qui a le pouvoir de faire toute la différence.*

*La FTQ croit que le français doit être mieux encadré et accompagné dans les milieux de travail. Par exemple, la francisation des petites entreprises nous inquiète, plusieurs allophones continuent d'être tiraillés entre le français et l'anglais et nous devons nous interroger sur notre capacité d'intégration.*

*Au plaisir de vous rencontrer et de vous écouter.*

*Daniel Boyer,  
Président*

La nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion servira d'appui aux orientations de la prochaine planification pluriannuelle de l'immigration qui fera l'objet d'une consultation publique tôt à l'automne 2015. Cette planification permettra d'établir les objectifs annuels d'immigration qui seront déposés à l'Assemblée nationale au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre. En 2016 on verra l'aboutissement de la démarche entreprise afin de moderniser la Loi sur l'immigration du Québec de 1968.

En commission parlementaire, le 3 février dernier, le président de la FTQ, Daniel Boyer, a insisté pour que l'on se dote d'une véritable politique d'inclusion qui fera de la place à tous et à toutes.

Dans son mémoire, la FTQ a demandé que les syndicats soient reconnus comme de véritables partenaires de l'intégration au milieu de travail des personnes immigrantes et qu'ils soient intégrés dans les stratégies qui seront mises en place. La FTQ voit aussi la nécessité, voire l'urgence, pour le gouvernement de reconnaître la contribution à notre société des travailleurs et travailleuses temporaires en leur facilitant l'accès à la citoyenneté, de mettre fin à la pratique d'un permis de travail lié à un seul employeur, de protéger les travailleuses domestiques et de faciliter le droit à la syndicalisation dans tous les secteurs, dont le secteur agricole.

Québec doit aussi réactiver la politique d'éducation des adultes et de formation afin d'accélérer la reconnaissance des compétences et des acquis.

Pour la FTQ, la question de la maîtrise de la langue française doit être au cœur de la nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion, la FTQ a demandé que Québec favorise l'organisation des cours de français pendant les heures de travail, le tout en collaboration avec les organisations syndicales en place. Faisant le lien avec les objectifs du programme de francisation auquel sont soumises les entreprises comptant plus de 50 personnes, la FTQ a demandé que le gouvernement s'assure que les éléments du programme portant sur la connaissance du français soient mis en application dans tous les cas.

Pour lire ou télécharger le mémoire  
[www.ftq.qc.ca/librairies/www/telecharger.php?fichier=9737](http://www.ftq.qc.ca/librairies/www/telecharger.php?fichier=9737)



Ce document est imprimé sur un papier recyclé, fabriqué au Canada. **Contient 100 % de fibres postconsommation.**

TRAVAILLER EN FRANÇAIS // Vol. 37 – printemps 2015  
Bulletin de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boul. Crémazie Est, bureau 12100, Montréal (Québec) H2M 2W3 • Tél. : 514 383-8000 • Téléc. : 514 383-0502  
**Portails** : [www.francisation.ftq.qc.ca](http://www.francisation.ftq.qc.ca) et [www.languedutravail.org](http://www.languedutravail.org) // **Responsable** : Rima Chaaban // **Rédaction** : Lola Le Brasseur // **Relecture** : Line Bolduc, Annie Gagnon // **Conception graphique** : Tabasko // **Illustration de la page couverture** : Colagene // **Photos** : FTQ, Productions Popcom, OQLF et Bernard Brault // **Impression** : FTQ // **Tirage** : 10 000 exemplaires // Bibliothèque et archives nationales du Québec // 1994 ISSN 0803-3942 // Reproduction autorisée et encouragée.

# Syndicats et Asulf

Par Gaston Bernier, vice-président de l'Association pour le soutien et l'usage de la langue française (ASULF)



**L'**Asulf, association hébergée depuis 2009 au siège social du Conseil régional de Québec et de Chaudière-Appalaches, a germé si l'on peut dire au sein du monde syndical. Le président fondateur de l'Association y a passé plusieurs années, d'abord au Conseil régional Saguenay-Lac-Saint-Jean des syndicats nationaux, à la Fédération nationale des travailleurs des pâtes et papiers et, par la suite, au ministère du Travail. Au cours des décennies, il a multiplié les efforts afin de franciser et de corriger nombre de conventions collectives.

Les conventions collectives sont des textes de base dans le milieu du travail. Elles sont l'équivalent des lois et des règlements pour l'État et la société. On ne les lit pas de manière courante. Mais leur vocabulaire doit être exemplaire. D'abord, en raison de leur nombre : environ 2000 ont été déposées au ministère du Travail au cours de l'année 2013. De plus, elles constituent des ouvrages qu'on prend comme témoin, auxquels on se réfère à besoin. Cherche-t-on une définition? On consultera la loi ou le texte officiel mais aussi les conventions. Par ailleurs, les représentants syndicaux et les permanents, lesquels ont constamment les conventions à portée de main, en assimilent le langage et s'y collent inconsciemment, qu'elles soient des modèles ou des recueils de perles.

### Les usages fautifs de nos conventions collectives

Les interventions en faveur du remplacement de fautes rémanentes des conventions peuvent donner l'impression que rien n'y est bon. La même perception apparaît lorsque des asulfien font des remarques à des journalistes ou à des élus. Les textes des conventions collectives sont probablement fort acceptables dans l'ensemble. Ils sont révisés et corrigés par les services idoines. Mais des impropriétés et des calques sémantiques sont répétés d'une convention collective à l'autre. *Monsieur Auclair, président fondateur de l'Asulf, affirme que le nombre d'erreurs de vocabulaire des conventions est rarement inférieur à 25 et que la moyenne oscille autour de 50.*

**Les conventions collectives sont des textes de base dans le milieu du travail. Elles sont l'équivalent des lois et des règlements pour l'État et la société. On ne les lit pas de manière courante. Mais leur vocabulaire doit être exemplaire.**

Malheureusement, les usages fautifs retiennent tous les regards et toute l'attention des militants du bon usage. En veut-on quelques exemples? En vrac : effectif «régulier» (permanent), heures «régulières» (normales), nomination «sur» un emploi (à), «comité exécutif» (bureau), «assigner un juriste» à une tâche (assigner une tâche à un...), poste à «comblé» (poste à pourvoir), «paye» de vacances (indemnité), «temps» supplémentaire (heures supplémentaires), «bénéfices marginaux» (avantages sociaux), etc. Comme on peut le constater, les solutions correctes sont connues et faciles à intégrer dans les ententes à venir. Elles ne mettent pas en péril l'interprétation ni la jurisprudence.

En dépit de l'innocuité des corrections suggérées, les interventions faites en vue d'une amélioration des conventions collectives ont été, comme on l'a déjà écrit, «aussi efficaces que des coups d'épée dans l'eau». Et l'auteur de l'affirmation ajoute : «... les personnes qui négocient les conventions et les rédigent semblent indifférentes à la correction de la langue. On a beau leur signaler, à répétition, des barbarismes, des anglicismes, des termes impropres, avec preuve à l'appui, rien n'y fait» (L'Asulf au cours des ans, 2011, p. 35).

Les partisans du bon langage des conventions collectives s'en prennent habituellement aux négociateurs et aux spécialistes qui les entourent. Tous ont assimilé le vocabulaire hérité du passé marqué par la prégnance de l'anglais. On comprend leur résistance, sans l'approuver. De plus, l'effort de correction semble un souci secondaire au cours des négociations. Ce n'est sans doute pas le moment idéal pour ce faire. Mieux vaudrait y travailler avant le début des négociations des nouvelles conventions. En temps de paix... relative!

Pour adhérer  
à l'Association, visitez :  
[www.asulf.ca/adhesion.html](http://www.asulf.ca/adhesion.html)



# La francisation en mouvement

## 2<sup>e</sup> Forum mondial de la langue française, juillet 2015, Liège, Belgique

Bonne nouvelle! La FTQ sera du 2<sup>e</sup> Forum mondial de la langue française qui se tiendra du 20 au 23 juillet prochain à Liège en Belgique. L'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF) en a confié la mise en œuvre à la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le projet conjoint, présenté en décembre dernier par la CSN, la FTQ, la CGT de Paris et la FGTB de Belgique a été retenu. À l'invitation de l'OIF, le monde francophone se réunira sous le thème «La francophonie créative».

On se souviendra du premier Forum qui s'est tenu à Québec à l'été 2012. Plus d'un millier de personnes en provenance de toute la francophonie avaient répondu à l'appel. À cette occasion, la FTQ, la CSN et la CGT (France) avaient coordonné la tenu d'ateliers portant sur l'usage du français et le monde du travail dans le but d'établir un diagnostic général de la situation du français comme langue de travail au sein de l'espace francophone et de discuter d'actions et d'outils pour concrétiser la coopération entre syndicats. Le portail languedutrabail.org avait alors été reconnu comme un outil pouvant servir à sensibiliser et à informer sur les questions du plurilinguisme dans le monde du travail.

À Liège, les organisations syndicales souhaitent un mode de fonctionnement similaire à celui de Québec, qui reste à définir. Le principal objectif sera de sensibiliser les participants et participantes à la nécessité de maintenir et de développer des alliances et des lieux de coopération intersyndicale et de les faire vivre et connaître dans leur pays respectif.

La FTQ informera ses membres affiliés des modalités de participation au Forum lorsque l'OIF les aura fait connaître.

Site de l'événement :  
[www.forumfrancophonie.org](http://www.forumfrancophonie.org)



## L-3 MAS reçoit son certificat de francisation



De gauche à droite : François Turcotte, directeur système informatique, Jean-Marc Larivière, directeur, Opérations, Dominic Sabourin, chef de service, Opération, Jacques Comtois, vice-président directeur général, Michel Renaud, conseiller, Office québécois de la langue française, Stéphane Paré, responsable d'atelier, AIMTA-712, Karine Robert, Ressources humaines, François Lemire, directeur, Ressources humaines. Absent de la photo : Daniel Gilbert, AIMTA-712.

Pour cette entreprise, reconnue comme l'un des plus importants fournisseurs canadiens de soutien en service d'avions militaires au sein de l'industrie aéronautique, la réalisation du programme de francisation s'est révélée un long et difficile parcours. Aujourd'hui, dans ce secteur de haute technologie, nous avons la preuve qu'il est possible d'y travailler en français.

Une collaboration exceptionnelle entre la direction de L-3 MAS, les représentants syndicaux (AIMTA-712) et l'Office québécois de la langue française a permis d'atteindre les objectifs du programme de francisation. Pour répondre aux exigences de son programme (article 141 de la Charte), L-3 MAS a revu et bonifié sa politique relative à l'embauche, la promotion et la mutation du personnel et créé un mécanisme de suivi. Ce mécanisme de suivi permet de mesurer la progression des apprentissages de la langue française pour toutes les personnes embauchées au Québec par L-3 MAS qui n'ont pas une connaissance fonctionnelle de la langue française. L'entreprise continuera d'offrir à tous ses employés la possibilité de suivre des cours de français.

L-3 MAS a procédé à la traduction d'instructions de travail et de cahiers de montage pour plusieurs volets de ses activités. L'entreprise a aussi mis en place un mécanisme prévoyant la traduction, au fur et à mesure, de leur utilisation pour toutes les nouvelles instructions de travail et des cahiers de montage. C'est plus de cinquante

mesures de francisation qui ont été réalisées, dont certaines feront l'objet, de la part du représentant de l'Office, d'un suivi serré, afin de donner au français la place que les programmes de francisation ont pour but d'assurer.

«La francisation demeurera une priorité pour l'entreprise, notre comité de francisation continuera d'être actif et de se réunir au moins une fois tous les six mois. La vigilance quant au statut du français sera de mise. Notre participation aux travaux de la table sectorielle de l'aérospatiale, coordonnée par le Service de la francisation de la FTQ, nous offre un lieu d'échanges et de motivation des plus enrichissants pour poursuivre notre action», a conclu Stéphane Paré, représentant syndical au comité pour l'AIMTA-712.

## À propos de L-3 MAS

Le siège social de L-3 MAS est situé à Mirabel, au Québec. Environ 1000 personnes sont employées dans les divers centres d'exploitation à travers le Canada et à Williamtown (Australie). Depuis plus de 25 ans, L-3 MAS est l'un des plus importants fournisseurs de services au sein de l'industrie aéronautique consacrée au domaine militaire. L-3 MAS a d'abord été connue sous le nom de Canadair.

# La francisation des entreprises // témoignage

FRANÇOIS NADEAU // RESPONSABLE DE LA PROMOTION DU FRANÇAIS AU TRAVAIL

François Nadeau, responsable de la promotion du français au travail pour la section locale 501 des TUAC, est aussi membre du comité de francisation de l'entreprise Élopak Canada depuis une vingtaine d'années. Au fil des ans, relate-t-il, « j'ai pu suivre de près le parcours de la francisation jusqu'à l'obtention du certificat de francisation, en 2004. Aujourd'hui, on peut dire qu'à l'exception de la page Web de l'entreprise, de certaines fonctions informatiques, de quelques panneaux publicitaires qui ne sont pas encore traduits, et pour lesquels l'Office québécois de la langue française ne cesse d'insister pour leur traduction, nous travaillons en français. C'est bien, me direz-vous, mais que faut-il de plus? »



« Quand nous avons appris lors d'une séance de formation offerte par la FTQ que le processus de francisation était un processus permanent, nous avons commencé à nous interroger sur l'état de fonctionnement de notre comité de francisation. Rapidement, nous nous sommes rendu compte que depuis la remise du certificat de francisation qu'il ne s'était pas passé grand chose. Nous avons même perdu toute forme d'intérêt pour la francisation de notre milieu de travail. C'est comme si le certificat nous avait donné l'assurance d'une francisation éternelle. Au fil du temps, le comité avait perdu des membres, tant patronaux que syndicaux, pour lesquels on ne s'inquiétait pas de leur remplacement et les réunions du comité se faisaient de plus en plus rares et nous en étions venus à en oublier la date de la dernière.

C'est au cours de notre journée de formation que nous avons réalisé que la francisation d'un milieu de travail était un processus continu et que les obligations de la Charte de la langue française concernant le fonctionnement des comités de francisation demeuraient bien vivantes. Nous réalisons, par la même occasion, qu'il fallait plus qu'un certificat de francisation pour assurer l'épanouissement du français dans un lieu de travail. La francisation nécessite une partici-

pation active de tous les membres du comité et doit s'inscrire dans le temps pour garder son statut. C'est ainsi que cette prise de conscience nous amena à regarder de plus près, avec le soutien des directions syndicales locales, le fonctionnement des comités de francisation et l'état général de la francisation des lieux de travail représentés par notre syndicat. Parmi la quarantaine de lieux de travail comptant plus de cent personnes, donc soumis à l'obligation de former un comité de francisation, nous avons malheureusement constaté que désintéressement et abandon du processus de francisation. En poursuivant nos recherches, nous avons appris que certains dossiers étaient entre les mains du procureur général, donc judiciairisés, pendant que d'autres ne compartaient pas de représentant syndiqué ou n'étaient tout simplement pas inscrits dans les fichiers de l'Office.

## Un projet pilote

Face à ce désordre, la direction de la section locale 501 des TUAC, avec le soutien du Service de la francisation de la FTQ, a décidé d'essayer de redresser la situation en proposant à ses membres une approche globale. Un projet qui fait appel aux partenaires concernés et dont l'objectif est d'insuffler une nouvelle dynamique aux comités de francisation afin d'assurer la permanence

de la francisation. Nous souhaitons ainsi offrir aux membres syndiqués des comités de francisation un meilleur encadrement et un meilleur suivi de leur action sur le terrain.

**Parmi la quarantaine de lieux de travail comptant plus de cent personnes, donc soumis à l'obligation de former un comité de francisation, nous avons malheureusement constaté que désintéressement et abandon du processus de francisation.**

Notre projet pilote a pris forme au cours du printemps 2014. Après le recensement des lieux de travail où l'on devrait retrouver un comité de francisation, nous avons dressé un portrait de l'état de situation de chacun des lieux de travail. Par la suite, nous avons offert de la formation à plusieurs membres de comités de francisation.

Au cours des prochains mois, nous aurons à travailler en étroite collaboration avec l'Office québécois de la langue française et le Service de la francisation de la FTQ pour réaliser notre projet et remettre la francisation en marche. »

# Témoignages



## Louise Michaud

Membre du comité de francisation chez Rolls-Royce Canada depuis 22 ans et membre de la section locale 869 de l'AIMTA.

La Charte de la langue française oblige les entreprises qui emploient cent personnes ou plus à former un comité de francisation composé d'au moins six personnes, constitué de la moitié de représentants de travailleurs et travailleuses. Travailler en français a rencontré six militants et militantes, membres du comité de francisation de leur entreprise depuis plus de 20 ans, qui nous livrent leurs impressions sur ces années de militantisme.

« Inscrit à l'Office depuis plus de 30 ans, Rolls-Royce peine à réaliser son programme de francisation. Un parcours en dents de scie, tributaire des changements organisationnels de l'entreprise et de l'indifférence de certaines directions qui se succèdent au fil des années. Les quelques petites avancées sont malheureusement et rapidement suivies de grands reculs. Aujourd'hui, la réalisation de notre programme de francisation continue d'être marquée par cette inconstance. Malgré nos demandes répétées et malgré l'accompagnement d'un conseiller

de l'Office, Rolls-Royce a mis bien du temps pour nommer un président du comité, ce qui a eu des effets négatifs sur l'ensemble des membres du comité. Heureusement, notre syndicat a toujours soutenu notre action. Son soutien indéfectible est cette force qui nous anime dans ce parcours difficile.

On se demande si l'Office était plus visible au Québec, si l'avancement de la francisation dans une entreprise comme la nôtre, serait plus facile. Mais où est-il donc cet Office de la langue française? »



## Nicolas Lalonde

Responsable du dossier de la francisation et secrétaire financier pour la section locale 698 d'Unifor.

« En 1997, j'ai été embauché chez Cara, aujourd'hui Gate Gourmet, une entreprise spécialisée dans la préparation de repas pour le transport aérien et ferroviaire. Mon implication, en tant que militant de la francisation, commence le jour où je me suis rendu compte que mon chèque de paie était libellé uniquement en anglais. Il m'aura fallu quelques années de revendications syndicales et bien des interventions de l'Office québécois de la langue française avant que l'entreprise ne consente à le traduire. Depuis, je n'ai jamais cessé de militer pour le droit de travailler en français. D'abord, j'ai dû convaincre l'employeur de former son co-

mité de francisation, de donner une place aux représentants syndicaux et par la suite d'organiser des réunions. Au fil des travaux du comité de francisation, nous avons travaillé sans relâche pour amener l'employeur à traduire les guides de préparation de repas et à offrir des cours de français à son personnel, majoritairement composé de personnes immigrantes, non fonctionnelles en français. Aujourd'hui, en tant que responsable de la francisation pour les 34 lieux de travail de la section locale 698, je me rends compte de la fragilité du français au travail et qu'il est plus facile de reculer que d'avancer. Un seul mot à retenir : vigilance. »

mettent aux militants et militantes d'un même secteur d'échanger sur ce qui se fait dans leurs milieux de travail respectifs, a permis de grandes avancées dans plusieurs entreprises. Le conseiller de l'Office québécois de la langue française a aussi un rôle déterminant à jouer et est un allié de taille lorsque rien ne va plus. L'essentiel pour une militante ou un militant en francisation est d'être soi-même convaincu du bien-fondé de la démarche de francisation et de la légitimité de revendiquer le droit de travailler en français au Québec. »



## Lucie Pratte

Représentante syndicale en francisation, membre du comité de francisation de CAE et membre de la section locale 522 d'UNIFOR.

« Mon parcours comme membre du comité de francisation a été une succession de découragements et de bons coups. CAE a longtemps été une entreprise réfractaire à la francisation, mais depuis 2007, j'ai pu constater un revirement marquant de la part de la direction et, en 8 ans, la francisation a progressé à pas de géant dans l'entreprise. J'ai bon espoir que CAE obtienne son certificat de francisation en 2016. Ce qu'il faut retenir lorsque l'on milite en francisation, c'est que nous ne sommes pas seuls. La FTQ, par ses tables sectorielles qui per-



## Mathieu Moody

Membre du comité de francisation chez Bombardier aérospatiale depuis près de 25 ans et membre de la section locale 712 de l'AIMTA.

« Après toutes ces années, je crois être un militant assidu à sa tâche de membre d'un comité de francisation. Le parcours de francisation chez Bombardier aérospatiale n'a pas toujours été facile et, tout compte fait, j'en suis satisfait. C'est vrai que nous avons mis 35 ans pour obtenir notre certificat de francisation mais lentement, au fil de ces années, nous avons démontré qu'il est désormais possible, dans un secteur aussi normé et contrôlé que

l'aéronautique, de réussir, de travailler et de faire des affaires en français, et ce, à l'échelle internationale. Ce succès, nous le devons à une conjugaison de collaborations exceptionnelles de Bombardier Aéronautique, de notre syndicat l'AIMTA et de l'Office québécois de la langue française. Aujourd'hui, la francisation demeure une priorité pour l'entreprise et le comité de francisation poursuit son mandat tout en demeurant bien vigilant. »

« Mes premiers pas en tant que membre d'un comité de francisation, je les ai faits en 1985 alors que j'étais un employé de Bell Canada. Nous avons alors comme principal souci la traduction de nos manuels d'entretien préventif qui n'étaient pas disponibles en français. C'était l'époque où la francisation avait du vent dans les voiles chez Bell. Lorsque le groupe Nexacor a été vendu à SNC Lavalin, en 2000, j'ai gardé mes fonctions de membre du comité de francisation. En 2005, l'Office québécois de la langue française décernait un certificat de francisation à Nexacor et, à peine cinq ans plus tard, lui imposait un plan de redressement, lequel fut mis de l'avant à contrecœur. Ce plan de

redressement est toujours en application et tarde à produire les effets escomptés. Bientôt, notre entreprise changera de nom pour devenir O&M Solutions inc. et déjà le dossier s'annonce difficile. Par exemple, nous nous demandons toujours pourquoi l'entreprise oblige ses nouveaux employés à apprendre l'anglais. Il reste un grand travail à finir et malgré toutes les difficultés de parcours, nous croyons qu'il faut défendre la place du français au travail. Sans le soutien de la table sectorielle des télécommunications, coordonnée par la FTQ, et celui de la conseillère de l'Office, nous n'arriverions pas à demeurer mobilisés en tant que membres syndiqués du comité de francisation. »



## Robert Chabot

Technicien à l'équipement des bâtiments et membre du comité de francisation, Unifor-8284.



## Ivan Pellegrini

Membre du comité de francisation et secrétaire-archiviste pour sa section locale, Unifor-522.

« Voilà bientôt trente ans que je milite au sein du comité de francisation chez Pratt & Whitney Canada. Je suis aussi membre de la table sectorielle de l'aérospatiale de la FTQ depuis 1990. Les choses ont bien changé depuis mes débuts en francisation. Même si nous avons fait des avancées considérables, l'entreprise ne possède toujours pas son certificat de francisation. Trente-sept ans après l'adoption de la Charte de la langue française, dans une entreprise où les travailleurs et les travailleuses sont majoritairement francophones, le certificat de francisation demeure un objectif à atteindre. Bon an mal an, le programme de francisation est reconduit à la satisfaction de tous... La francisation des documents techniques n'est pas chose automatique; une fois qu'ils

sont accessibles en français encore faut-il convaincre les travailleurs et les travailleuses de les utiliser, eux qui ont trop souvent été formés en français avec la version anglaise des documents.

Au fil des années, le Service de la francisation de la FTQ et le coordonnateur nommé par l'Office nous ont fourni les arguments pour convaincre mes confrères et consœurs de travail de la possibilité et des avantages de travailler en français dans l'aérospatiale. Un travail colossal, qui semblait irréalisable il y a quelques années à peine, a été accompli grâce à la collaboration de personnes convaincues. Il reste encore quelques tours de piste à faire avant de franchir la ligne d'arrivée. »

## Collaboration spéciale

L'Association pour le soutien et l'usage de la langue française (ASULF), fondée par Robert Auclair en 1986, est une association qui milite en faveur de la qualité de la langue française au Québec. L'ASULF a entre autres objectifs celui de sensibiliser les organismes publics à l'utilisation d'une langue de qualité.

# Où va la toponymie au Collège de Valleyfield?

Par Robert Auclair, fondateur de l'ASULF

Québec, le 18 février 2015. - La direction du Collège de Valleyfield a suggéré un changement d'appellation de son établissement d'enseignement. Un comité de toponymie mis sur pied à cet effet a proposé de remplacer le mot « collège » par celui de cégep. L'association étudiante et le syndicat des professeurs ont rejeté cette suggestion.

La formation du comité de toponymie s'explique pour l'étude de l'appellation du nom de cette institution qui comporte un nom de lieu. Ce qui est renversant, c'est que ce comité se soit limité au remplacement du générique « collège », une question de vocabulaire, et qu'il ne se soit pas interrogé sur la correction et la pertinence du spécifique « Valleyfield », une question de toponymie extrêmement préoccupante. En effet, ce nom fait vraiment problème, puisque ce toponyme n'existe pas au Québec. Que fait-il dans l'appellation d'une maison d'éducation réputée, située dans une ville appelée légalement Salaberry-de-Valleyfield depuis 1874?

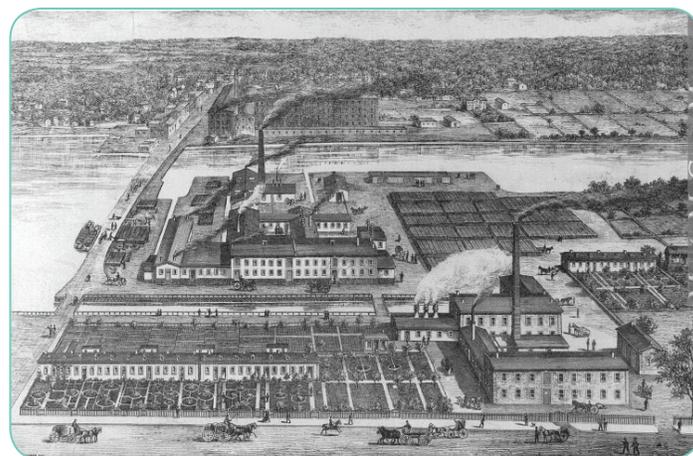
Pendant plusieurs années, le nom Salaberry a été supplanté par celui de Valleyfield dans l'administration publique et dans l'usage populaire. Les francophones ont perdu la mémoire du vainqueur de la bataille de Châteauguay du 26 octobre 1813 pour ne retenir que celui d'une entreprise manufacturière d'Écosse établie ici en 1854, *The Valleyfield Paper Mills*, prôné par la minorité anglaise. Voilà une réalité humiliante pour les francophones.

Heureusement, il y a eu une prise de conscience il y a quelques années. Le nom Salaberry a refait surface. L'appellation légale de la ville est revenue dans l'usage après avoir été oubliée au profit de Valleyfield par bien des gens, y compris par le gouvernement du Québec. Notre association en fait la promotion avec succès depuis des décennies, mais il reste quelques anachronismes scandaleux à éliminer, tels Collège de Valleyfield, diocèse de Valleyfield, port de Valleyfield, etc.

Si l'on souhaite corriger une appellation erronée et respecter l'histoire, que l'on s'attarde d'abord à écarter Valleyfield au profit de Salaberry-de-Valleyfield, ce qui devrait faire consensus dans ce milieu intellectuel. Pourra alors s'amorcer la discussion sur le choix entre collège et cégep.

### L'usine Valleyfield Paper Mills vers 1850

Le Moulin à papier deviendra, en 1875, Moulin à coton (Montreal Cotton)... et, aujourd'hui, l'Hôtel Plaza Valleyfield.



Source :

[www.toponymie.gouv.qc.ca/ct/ToposWeb/fiche.aspx?no\\_seq=125037](http://www.toponymie.gouv.qc.ca/ct/ToposWeb/fiche.aspx?no_seq=125037)



### Salaberry-de-Valleyfield

Il n'existe pas de ville appelée « Valleyfield » au Québec. Il y en a cependant une dénommée « Salaberry-de-Valleyfield ». C'est là le nom légal donné à cette ville en 1874 à la suggestion du maire d'alors, Marc-Charles Depocas.

# Les activités des prochains mois

Le Service de la francisation de la FTQ a comme mission de soutenir, par diverses activités, l'action des membres des comités de francisation et de promouvoir l'usage du français au travail. Tout au long de l'année, le Service propose des activités de formation, d'information et de mobilisation pour répondre aux besoins des membres des comités de francisation pour qu'ils soient en mesure d'assumer adéquatement leurs rôles et leurs responsabilités selon les dispositions de la Charte de la langue française.

## Voici un aperçu des principales activités du Service pour l'exercice financier 2015-2016 débutant le 1<sup>er</sup> avril prochain :

- Publication du bulletin Travailler en français;
- Séances de formation à l'intention des membres des comités de francisation;
- Rencontre annuelle des membres des comités de francisation en mars 2016;
- Animation des activités de la semaine du français en mars 2016;
- Coordination de regroupements sectoriels;
- Production de capsules vidéo;
- Lancement d'un projet-pilote en partenariat avec un syndicat de la FTQ;
- Recensement des membres des comités de francisation affiliés à la FTQ;
- Coordination de l'ensemble des dossiers de francisation.

## La rencontre jumelée de juin 2015

Depuis déjà plusieurs années, la FTQ organise en juin une rencontre qui regroupe les membres des tables sectorielles de l'aérospatiale, des télécommunications et de l'automobile. Comme à l'accoutumée, le Service de la francisation accueillera des représentants et représentantes de l'Office québécois de la langue française et des invités qui traiteront de sujets d'actualité en matière de francisation des milieux de travail.

En prévision de la rencontre de juin 2015, vos suggestions sont les bienvenues. Si un sujet vous intéresse, nous serons heureux d'y apporter une attention particulière.

Pour nous faire part de vos suggestions : [rchaaban@ftq.qc.ca](mailto:rchaaban@ftq.qc.ca).

## Le comité de promotion du français

Le comité de promotion du français de la FTQ est présidé par mesdames Louise Mercier et Louise Michaud et son mandat consiste à veiller au rayonnement du français au travail et à soutenir politiquement, lorsque nécessaire, l'action des travailleurs et travailleuses, membres de comités de francisation. Les membres sont nommés par la direction des syndicats nationaux et tiennent des rencontres sur une base régulière, pas moins de 3 rencontres par année.

Pour savoir si votre syndicat est représenté au comité de promotion du français, vous pouvez adresser votre demande par courriel à [douellet@ftq.qc.ca](mailto:douellet@ftq.qc.ca).

## Un soutien à vos activités de francisation

En plus de vous offrir un soutien technique, le Service de la francisation met gratuitement à votre disposition du matériel promotionnel, des jeux linguistiques et certaines publications. Demandez-les à l'adresse courriel suivante : [lbolduc@ftq.qc.ca](mailto:lbolduc@ftq.qc.ca).



Pour connaître toutes les activités de formation du Service de la francisation : [www.ftq.qc.ca/francisation](http://www.ftq.qc.ca/francisation)

# Un quart de siècle d'implication en francisation



Par Louise Mercier, Coordonnatrice des activités à l'Union des employés et employées de service, section locale 800 (UES-800) et vice-présidente de la FTQ. Louise Mercier est aussi l'instigatrice et la coordonnatrice des cours de français offerts aux personnes immigrantes de son syndicat.

À l'UES 800, avant les années 1990, dans bien des lieux de travail, communiquer en français était à peu près impossible pour bon nombre de personnes. Pourquoi? Parce que ces personnes, pour la plupart des immigrants et des immigrantes, ne pouvaient s'exprimer dans un français fonctionnel.

Quand nous avons commencé en 1992 à offrir des cours de français, le samedi, nos classes étaient pleines et c'était commode pour les employeurs d'appuyer notre initiative du samedi parce qu'ils ne se sentaient pas dérangés. Ce fut une autre histoire de les convaincre de libérer les salariés durant les heures de travail.

Près de 25 années plus tard, les cours de français donnés durant les heures de travail, à raison d'une fois par semaine, sont devenus une habitude reconnue et nous en sommes fiers. Mais nous avons encore beaucoup à faire dans le secteur du vêtement où les salariés participent à des cours de français en dehors des heures de travail. Après plus de 15 ans de travail acharné à vouloir convaincre les employeurs d'accepter de libérer les salariés durant les heures de travail, nous en sommes toujours à organiser les cours de français en dehors des heures de travail. Et pourtant, il serait pensable de revoir les heures de production pour y introduire des cours de français, ce qui pourrait éviter des fermetures temporaires d'entreprises et la mise à pied de main-d'œuvre. Mais nous ne lâchons pas, nous travaillons toujours à les convaincre.

Oui, le dossier de la francisation a évolué au cours des 20 dernières années. Nous sommes encore loin d'une implication naturelle des



Diplômés des cours de français.

employeurs pour faire de leur milieu de travail, un milieu français, du moins dans des secteurs particuliers comme l'entretien ménager, le vêtement et l'hôtellerie.

L'UES 800 est convaincu que l'intégration des personnes immigrantes passe par l'apprentissage du français et que les syndicats sont des acteurs incontournables de la démarche. Nous sommes aussi conscients que sans le soutien financier de la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre du Québec, nous devrions réfléchir à la continuité de ce beau projet.

Nous restons réalistes, l'utilisation du français comme langue du travail n'est pas acquise partout et il y a encore trop de milieux où le français peine à prendre sa place. Il faut se questionner sur les exigences du bilinguisme lors des embauches. Dans un Québec francophone où nous réclamons le français comme langue commune dans les milieux de travail, pourquoi voit-on des refus d'embaucher une personne qui ne maîtrise pas l'anglais?

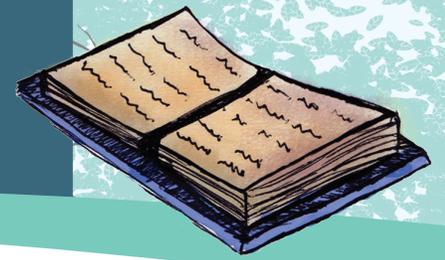
Nous devons rester vigilants, bien des acquis se perdent présentement. Il ne faudrait surtout pas penser que le travail est terminé bien que nous ayons vécu une certaine évolution dans la francisation des entreprises. Tout peut facilement basculer.



Cours de français de l'UES-800.

L'UES-800 représente plus de 20 000 membres dans divers secteurs tels l'entretien d'édifices, le soutien scolaire, le secteur manufacturier (plastique, métal, bois, carton, produits laitiers et autres), l'hôtellerie et la restauration, le commerce, les institutions financières, et bien d'autres.

# N'ayons pas peur des mots



**Opérer** – Dans notre langue, on peut *opérer* un patient ou un changement, mais on n'*opère* pas un commerce ou une entreprise; on *exploite*, on *administre*, on le *dirige*, on le *possède*, on *ouvre*, on le *gère*, on *tient boutique*, ou *commerce*, etc. On n'*opère* pas davantage un appareil ou une machine; on fait *fonctionner*, on *actionne*, on *utilise* un appareil, on *conduit*, on *manœuvre* une machine.

**Hors** – Les locutions composées avec hors s'écrivent sans trait d'union lorsqu'elles ont une valeur d'adjectif ou d'adverbe. *Les francophones hors Québec. Voyager hors saison.*

En revanche, *hors* s'écrit avec un trait d'union s'il fait partie d'un substantif. *Des hors-la-loi.*

**Focus** – Focus n'est pas un mot français.

On le traduit généralement par *accent*, *attention*, *centre d'intérêt*.

**Focuser** n'est pas davantage français, que ce soit avec un ou deux s. On peut traduire ce verbe, selon le contexte, par *centrer*, *focaliser*, *mettre l'accent sur*, *porter son attention sur*, *se concentrer sur*, *souligner*.

**Acolyte** – Ce mot se dit principalement d'un « complice qu'une personne traîne à sa suite ». On comprendra donc qu'il est impropre de parler, par exemple, du premier ministre et de ses *acolytes*, à moins d'avoir des visées péjoratives. Les mots *adjoints*, *aides*, *collaborateurs* ou *collègues* conviendraient mieux dans un tel cas.

## Que dit la loi?

### Recette pour une approche proactive dans la francisation des milieux de travail



### Implantation du français

La permanence de la francisation implique la nécessité d'implanter le français au travail par différents moyens : faire le point régulièrement sur l'état du français (voir les éléments de l'article 141 de la Charte), formuler et appliquer des mesures d'amélioration ou de redressement de la situation linguistique et, enfin, participer à la diffusion et à l'utilisation de la terminologie française.

#### Voici quelques exemples d'activités d'implantation du français :

- Adopter des clauses linguistiques et une politique d'achat visant l'utilisation du français avec les fournisseurs et l'acquisition d'outils et d'équipements fonctionnant en français.
- Adopter une politique linguistique d'embauche exigeant la connaissance du français.
- Inciter les salariés et salariées ou les membres d'un comité de francisation à mettre sur pied des projets d'animation et d'information touchant le français au travail.
- Organiser des cours de perfectionnement du français oral ou écrit pour le personnel.
- Réaliser des projets d'implantation terminologique à l'aide d'affiches, de lexiques, de chroniques et de jeux linguistiques.

- Veiller à l'acquisition et à l'utilisation de logiciels et de matériel informatique en français.

- Participer à des activités spéciales réalisées au cours de la Francofête (manifestation annuelle organisée par l'Office et ses partenaires des secteurs public et privé, au mois de mars, pour promouvoir le français).

La permanence de la francisation résulte de la préoccupation constante de faire du français la langue d'usage normale et habituelle dans :

- les communications avec le personnel;
- les communications avec la clientèle, les fournisseurs et le public;
- les documents de travail, notamment les manuels, les logiciels et le matériel informatique.

### Le rapport triennal de l'entreprise

Toute entreprise titulaire d'un certificat de francisation doit remettre à l'Office, tous les trois ans, un rapport sur l'évolution de l'utilisation du français. [Charte de la langue française, article 146].

Source :

[www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/entreprises/entreprises\\_plus/perman\\_entreprises.html#implantation](http://www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/entreprises/entreprises_plus/perman_entreprises.html#implantation)

# ▶ LANGUEDUTRAVAIL.ORG

UNE MINE DE RENSEIGNEMENTS  
AU BOUT DES DOIGTS.



## L'anglais s'est imposé sur le chantier du CHUM

Ce n'est pas d'hier que l'on sait que la plupart des activités de construction du Centre hospitalier de Montréal (CHUM) se déroulent en anglais. Dès le début des travaux, en 2011, l'Office québécois de la langue française (OQLF) a dû intervenir à la suite de plaintes concernant la langue de travail. Le 7 mars 2012, dans un article de la Presse, signé par Fabrice de Pierrebourg, on pouvait lire les propos d'un entrepreneur qui souhaitait conserver l'anonymat pour des raisons évidentes « Si on leur envoie pas des documents en anglais, on est barré ». Cet entrepreneur soutenait avoir été averti au téléphone par le CSM que ses documents en français n'étaient pas acceptés.

Il semble bien que les interventions de l'OQLF n'ont pas eu beaucoup d'écho puisque, selon les témoignages des travailleurs et travailleuses, membres de la FTQ Construction, les directives orales et écrites sont pour la plupart en anglais. Face à ce favoritisme accordé à l'anglais sur le chantier, la FTQ-Construction a lancé une vaste campagne de sensibilisation pour faire valoir le droit de travailler en français. L'autocollant *Ici, on bâtit en français*, a été distribué par centaines d'exemplaires. Cette campagne a été suivie du dépôt d'une plainte à l'OQLF dans laquelle on demandait son intervention pour que cesse la distribution de documents rédigés uniquement en anglais. Il s'agit de documents portant sur des résultats de tests en lien avec la santé et la sécurité, de rapports d'inspection, d'échanges de courriel, de directives de travail, de plans et de devis. Sept mois plus tard, sauf un accusé de réception, pas de nouvelle de la part de l'OQLF. S'il y a eu une intervention de l'Office, on n'en connaît pas encore le résultat.



Dans un communiqué émis par la FTQ-Construction, le 21 novembre dernier, on déplore le fait que, sur le chantier, la majorité des « surintendants » ne parlent pas français.

En espérant que l'OQLF intervienne avant la fin du chantier.

Le Collectif Santé Montréal (CSM), responsable de la construction, du financement et de l'entretien du nouveau CHUM, est constitué de quatre firmes étrangères : une espagnole, une française et deux anglaises.



**TRAVAILLER**  
*en français*

BULLETIN DE LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS  
ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)

**L'ABONNEMENT EST GRATUIT**

Faites-en la demande en communiquant  
avec Line Bolduc : [lbolduc@ftq.qc.ca](mailto:lbolduc@ftq.qc.ca)  
ou en remplissant le formulaire en ligne sur  
le portail [www.languedutravail.org](http://www.languedutravail.org)

