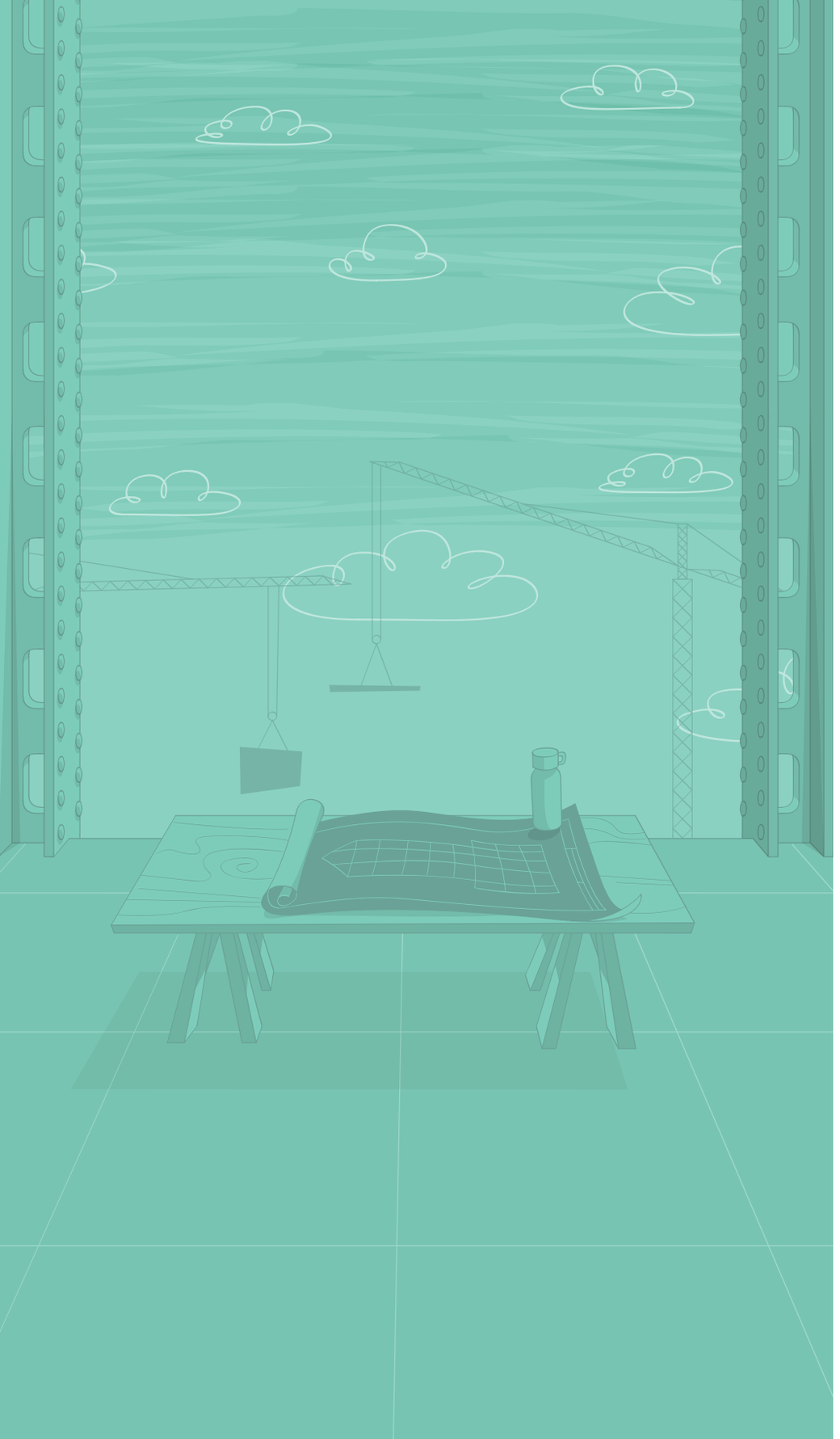
Dix stratégies pour renforcer l'usage du français dans votre entreprise !

RECUEIL DE BONNES PRATIQUES

FTQ

LANGUE DU TRAVAIL .ORG



Vous vous intéressez à la promotion et à la valorisation du français dans votre milieu de travail ? Ce document s'adresse à vous ! Peu importe votre secteur d'activité, vous y retrouvez dix stratégies éprouvées pour renforcer l'usage du français dans votre milieu de travail.

Au Québec, travailler en français est un droit. Nous avons le droit de réclamer collectivement de travailler en français, de lutter contre l'anglicisation, tout en ayant le choix, individuellement, de devenir bilingue et même trilingue. Le chapitre V de la Charte de la langue française (loi 101) est consacré à la francisation des entreprises. C'est là que sont précisées les exigences en matière de francisation. La loi 101 a fait des syndicats des sentinelles de la francisation, par l'intermédiaire de leur participation aux comités de francisation.

La tâche des membres syndiqués de ces comités ne se limite pas à surveiller la préparation du programme de francisation ou son application. Le comité de francisation constitue la voie par laquelle les syndicats peuvent se tenir au courant du processus de francisation et l'influencer, même si l'entreprise détient un certificat de francisation. Là où il n'y a pas de comité de francisation, l'action syndicale auprès de l'employeur peut se faire dans le cadre de la négociation ou de rencontres informelles. Cela peut prendre la forme d'une action de soutien aux efforts de francisation des employeurs ou d'une action visant à corriger un fonctionnement linguistique ne respectant ni la loi 101 ni les droits des travailleurs et travailleuses de l'entreprise.

Ces dix stratégies pour renforcer l'usage du français dans votre entreprise sont basées sur un recensement de bonnes pratiques, d'histoires à succès, et sur les apprentissages de femmes et d'hommes qui se sont impliqués activement pour la francisation de leurs milieux de travail dans les trente dernières années. Que vous soyez membre d'un comité de francisation ou simplement soucieux de la langue française au travail, ces dix stratégies vous serviront de guide et d'inspiration.

1

OBTENEZ L'APPUI DE LA HAUTE DIRECTION

La francisation avance à bon rythme lorsque la direction d'une entreprise est convaincue du bien-fondé de la démarche et l'appuie officiellement.

Étant donné l'ascendant de la haute direction sur l'ensemble du personnel de gestion, un simple énoncé d'engagement envers la francisation peut faciliter les prises de décision des gestionnaires subalternes susceptibles d'être touchés par des changements organisationnels. De plus, l'appui de la direction se manifeste généralement par la nomination d'un président de comité de francisation qui est suffisamment décisionnel pour mettre en œuvre les changements souhaitables et qui exerce le leadership requis du côté patronal.

Les meilleurs arguments pour susciter l'appui de la haute direction concernent :

- L'exemplarité de l'entreprise et l'excellence de son image de marque;
- L'émulation entre les entreprises (la comparaison peut être source de motivation !);
- Une efficacité accrue du travail dans l'entreprise;
- Une meilleure rétention des employés en soutenant leur perfectionnement;
- De meilleures relations interculturelles dans l'entreprise par l'usage d'une langue commune;
- L'amélioration du service à la clientèle pour les entreprises qui font leur chiffre d'affaires au Québec.

> *« Dans notre entreprise, ce qui a fait la différence, c'est quand la haute direction a placé l'obtention du certificat de francisation dans ses objectifs stratégiques. C'était sur le tableau de bord de l'entreprise et tout le monde était au courant. »*
>
> — Membre syndiqué d'un comité de francisation dans le secteur de l'aérospatiale

2

COMMUNIQUEZ AVEC LE CONSEILLER DE L'OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE ATTITRÉ AU DOSSIER

L'Office québécois de la langue française (OQLF) compte sur une équipe multidisciplinaire pour accompagner les comités de francisation dans l'application de la loi. Rappelons que la mission de l'Office est de veiller à ce que le français soit la langue de l'administration publique québécoise ainsi que la langue normale et habituelle du travail, des communications, du commerce et des affaires. L'Office enrichit aussi la terminologie et offre des outils et des services linguistiques.

Par le biais de ses conseillers et conseillères, l'Office est en mesure d'accompagner les comités de francisation pour déterminer des interventions de francisation adaptées à la situation linguistique du milieu de travail. Étant donné que la responsabilité de la francisation incombe principalement aux entreprises, les conseillers de l'Office communiquent généralement avec un seul interlocuteur, soit le président du comité de francisation qui est du côté patronal. Il est donc recommandé que les travailleurs et les travailleuses s'assurent de se faire entendre en communiquant directement avec le conseiller de l'OQLF dans les cas où leur version des faits diffère de la version de la partie patronale. Une prise de contact avec le conseiller ou la conseillère de l'Office permet également de le ou la sensibiliser à la pertinence de la contribution syndicale pour le dynamisme des comités de francisation.

Pour entrer en communication avec le ou la conseillère attitré(e) au dossier de son entreprise, un travailleur ou une travailleuse membre d'un comité de francisation peut :

- Demander au président du comité de francisation de convoquer le conseiller de l'Office à une rencontre du comité de francisation;
- Téléphoner à l'Office pour identifier son conseiller d'entreprise et lui parler au 514 873-6565 ou au 1 888 873-6202.

Il est recommandé de documenter et de mettre par écrit ses communications avec le ou la conseillère de l'Office, surtout lorsqu'il s'agit d'exposer des faits ou les motifs d'une dissidence sur le contenu d'un programme de francisation ou d'un rapport de l'entreprise à l'Office. Il est en effet plus facile pour les conseillers de faire les suivis requis lorsqu'ils ont en main des éléments de preuve ou d'argumentaire.

Vous pouvez également porter plainte à l'Office dans une situation où vos droits linguistiques n'ont pas été respectés, même si vous avez demandé qu'ils le soient. Généralement, le fait de porter plainte à l'Office peut accélérer la prochaine visite du conseiller attitré au dossier de l'entreprise. Pour formuler une plainte, visitez le site Internet de l'Office sous l'onglet « Vos droits et obligations » : *[www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/respect/index.html].*

3

DÉVELOPPEZ UN PLAN D'ACTIONS CONCRÈTES QUI SIMPLIFIERONT LA VIE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Dans certains cas, le défi de la francisation d'une entreprise peut paraître insurmontable. Il est alors recommandé de se donner un plan d'action par étapes et de prendre une bouchée à la fois. Référez-vous à l'article 141 de la Charte de la langue française pour déterminer les actions à mettre en place en fonction de la situation linguistique de votre entreprise.

ARTICLE 141 DE LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE

Les programmes de francisation ont pour but la généralisation de l'utilisation du français à tous les niveaux de l'entreprise par:

1_ la connaissance de la langue officielle chez les dirigeants, les membres des ordres professionnels et les autres membres du personnel;

2_ l'augmentation, s'il y a lieu, à tous les niveaux de l'entreprise, y compris au sein du conseil d'administration, du nombre de personnes ayant une bonne connaissance de la langue française de manière à en assurer l'utilisation généralisée;

3_ l'utilisation du français comme langue du travail et des communications internes;

4_ l'utilisation du français dans les documents de travail de l'entreprise, notamment dans les manuels et les catalogues;

5_ l'utilisation du français dans les communications avec l'Administration, la clientèle, les fournisseurs, le public et les actionnaires sauf, dans ce dernier cas, s'il s'agit d'une société fermée au sens de la Loi sur les valeurs mobilières (chapitre V-1.1);

6_ l'utilisation d'une terminologie française;

7_ l'utilisation du français dans l'affichage public et la publicité commerciale;

8_ une politique d'embauche, de promotion et de mutation appropriée;

9_ l'utilisation du français dans les technologies de l'information.

Voici quelques exemples de mesures concrètes pouvant être mises en œuvre dans les milieux de travail :

- Afficher les noms des membres syndiqués du comité de francisation de l'entreprise et les faire connaître pour que les employés les interpellent en cas de problème.
- Faire des rappels réguliers des politiques de l'entreprise et mettre en œuvre des projets d'animation et d'information touchant l'utilisation du français au travail. Par exemple, certains comités produisent des chroniques diffusées dans leur journal interne ou dans l'intranet de l'entreprise.
- Configurer la version française par défaut des logiciels sur les postes informatiques.
- Adopter des clauses linguistiques, une politique d'achat en français (pour les technologies de l'information, par exemple) ou d'autres mécanismes favorisant l'utilisation du français avec les fournisseurs et l'acquisition d'outils et d'équipement fonctionnant en français. Cela permet alors de travailler en prévention plutôt qu'en continuelle correction.

- Franciser le matériel utilisé dans l'entreprise en apposant des autocollants ou des étiquettes aux appareils, machines et autres fournitures qui sont dans une langue autre que le français.
- Faire connaître le lexique spécifique de son industrie. Plusieurs lexiques sont disponibles sur le site Internet de l'Office, dans la section « Ressources, bibliothèque virtuelle » : *[www.oqlf.gouv.qc.ca/ressources/bibliotheque/dictionnaires/index_lexvoc.html].*
- Dresser une liste de termes qui posent problème dans l'entreprise et proposer un microlexique maison pour diffuser les termes français corrects. Pour ce faire, on peut utiliser *Le grand dictionnaire terminologique (GDT) : [gdt.oqlf.gouv.qc.ca].*
- Créer et diffuser une trousse à outils que chaque employé peut reproduire individuellement :

  › Message vocal;
  › Signature électronique;
  › Affichage dans son aire de travail.
- Rappeler l'importance du français au travail et donner des exemplaires de la politique linguistique de l'entreprise au moment d'accueillir de nouveaux employés.
- Souligner la Semaine du français au mois de mars de chaque année en organisant des activités à saveur linguistique (jeux linguistiques, concours, dictées, miniconférences, etc.). Pour commander des jeux linguistiques et autre matériel promotionnel, visitez : *[francisation.ftq.qc.ca]*.
- Intégrer les responsabilités du comité de francisation, son fonctionnement et les exigences linguistiques d'embauche dans les conventions collectives.
- Afficher les procès-verbaux et ordres du jour du comité de francisation sur le babillard syndical afin que tous les travailleurs et travailleuses se sentent parties prenantes du processus.

> ***« Quand l'entreprise a adopté une politique linguistique, l'effet a été instantané. Le message était dorénavant clair : l'entreprise prenait le dossier de la francisation au sérieux. Tout le monde a finalement mis la main à la pâte. »***

— Membre syndiqué d'un comité de francisation dans le secteur des télécommunications

La langue anglaise occupe beaucoup de place dans le monde du travail. Qu'il s'agisse de consignes expliquant la méthode à utiliser pour entretenir une machine, pour effectuer une tâche ou de mises en garde sur les dangers associés à sa réalisation, si elles ne sont pas claires, cela vient créer de nouveaux risques qu'il aurait été facile d'éliminer. Lorsque les documents proviennent d'une « maison mère » étrangère, il est fréquent qu'aucune traduction des documents ne soit disponible et lorsqu'elle l'est, la qualité de celle-ci laisse souvent à désirer. Cette situation est présente partout dans le monde, entre autres, parce que certaines organisations, soit par ignorance ou par paresse, se comportent comme si l'anglais était le langage universel parlé, écrit et compris par toute la population du globe. Plusieurs accidents, certains mortels, causés directement par une mauvaise compréhension des directives ou des mises en garde, sont rapportés chaque année. Les travailleuses et travailleurs immigrants sont particulièrement à risque parce que, pour eux, l'anglais est une troisième langue.

Le français au travail est donc bien souvent un enjeu de santé et de sécurité pour les travailleurs et travailleuses. Les membres des comités de francisation et des comités de santé et de sécurité peuvent travailler de connivence et s'appuyer les uns les autres dans leurs actions ou revendications. Il est recommandé de mettre la francisation à l'ordre du jour des comités de la santé et de la sécurité du travail (SST). De manière générale, les comités SST sont très actifs et structurés dans leur fonctionnement et les comités de francisation peuvent s'inspirer de leurs méthodes.

Pour faire affaire avec les ministères et organismes du gouvernement québécois ou pour obtenir des subventions gouvernementales, les entreprises québécoises doivent respecter les exigences du processus de francisation. L'article 22 de la politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française prévoit que « L'Administration n'accorde ni contrat, ni subvention, ni avantage, quelle qu'en soit la valeur, à une entreprise assujettie aux articles 135 à 154 de la Charte, si cette entreprise ne possède pas d'attestation d'inscription, ou si elle n'a pas fourni, dans le délai prescrit, l'analyse de sa situation linguistique, ou si elle n'a pas d'attestation d'application de programme ni de certificat de francisation, ou si son nom figure sur la Liste des entreprises non conformes au processus de francisation publiée sur le site Web de l'Office québécois de la langue française. »

Dans le but de fournir aux ministères et organismes l'information et le soutien nécessaires à l'application efficace et éclairée de ce point de la politique gouvernementale, l'Office québécois de la langue française prépare et tient à jour la « Liste des entreprises non conformes au processus de francisation », dont on a suspendu le certificat ou qui ne respectent pas les étapes du processus de francisation décrit dans la Charte de la langue française.

Les membres travailleurs d'un comité de francisation peuvent utiliser l'intérêt de leur employeur pour l'obtention de contrats publics ou de subventions comme argument ou levier de négociation si la direction de l'entreprise est récalcitrante à la démarche de francisation.

Il peut par ailleurs être opportun pour un membre d'un comité de formuler une plainte à l'Office pour attirer son attention si une entreprise ne respecte pas ses obligations en ce qui concerne la langue au travail. De cette manière, la période précédant l'obtention de contrat ou de subvention gouvernementale peut devenir le moment charnière d'une négociation pour la résolution de l'infraction et l'accélération de la francisation.

> ***« Dans notre entreprise, tout a changé le jour où il a été question de recevoir des subventions gouvernementales. Après 20 ans de résistance de la part de la direction, tout d'un coup tout devenait possible ! »***
>
> — Une travailleuse membre d'un comité de francisation dans le secteur de l'aérospatiale

6

IDENTIFIEZ UN AMBASSADEUR SYNDICAL ET VALORISEZ LE COMITÉ DE FRANCISATION

La francisation n'est pas la priorité dans votre milieu de travail ? Vous avez du mal à mobiliser vos confrères et consœurs sur l'importance de parler français et de défendre ce droit syndicalement ? Voici quelques idées pour faciliter les choses :

- Identifiez une personne ayant une grande force de mobilisation et capable de faire adroitement face aux refus de l'employeur. Invitez-la à prendre un café et prenez le temps de lui exposer vos arguments. Demandez-lui son aide et son soutien pour faciliter votre travail comme membre du comité de francisation.
- Parlez de la francisation à toutes les occasions, en particulier aux nouveaux employés. Il est plus difficile de changer ses habitudes linguistiques au travail que d'en adopter des nouvelles.
- Faites connaître les bons coups et valorisez les réalisations du comité de francisation pour que les gens sachent à quoi il sert.
- Lancez et diffusez des campagnes de sensibilisation auprès des travailleurs et travailleuses. Elles ont un effet rafraîchissant. L'affichage de nouveaux slogans ou messages suscite un regain d'intérêt chez des travailleurs et travailleuses qui ne s'impliquaient pas autrement. Dans plusieurs cas, la valorisation du comité à travers les campagnes de sensibilisation a permis de relancer la discussion autour du français au travail.

> *« Le trophée reçu lors des Mérites du français en 2014 nous a permis de donner une grande crédibilité et fierté au dossier, les travailleurs n'avaient plus honte de s'impliquer. Finalement, faire la preuve de gains concrets nous a permis de faire de grands pas. »*

— Membre d'un comité de francisation dans le secteur de l'automobile

7

IMPLIQUEZ VOTRE STRUCTURE SYNDICALE

Il est toujours plus facile de faire avancer le dossier de la francisation lorsqu'on peut compter sur l'appui de son syndicat. Pour que cet appui se concrétise, il y a lieu de sensibiliser les membres de ses différentes structures syndicales afin que tous les travailleurs et travailleuses se sentent impliqués et sensibilisés. Pour cela, faites la promotion du dossier et mettez-le à l'ordre du jour des rencontres dans toutes vos instances syndicales afin de susciter des discussions autour du sujet (assemblées syndicales, conseils régionaux, conseils généraux, etc.). La francisation n'est pas seulement un enjeu local des milieux de travail, mais une responsabilité collective nationale.

8

ORGANISEZ DES COURS DE FRANÇAIS EN ENTREPRISE

Rien de mieux que des cours de français en milieu de travail pour assurer le partage de notre langue commune par tous les travailleurs et travailleuses d'une entreprise. Pour faciliter la participation du plus grand nombre de personnes pouvant en bénéficier, l'idéal est de les offrir sur les lieux de travail et de rémunérer les apprenants. Vous verrez, ils en redemandent !

Dans les entreprises de plus de 50 employés, il est de la responsabilité de l'employeur de franciser son personnel. Plusieurs ressources communautaires et gouvernementales existent pour soutenir les membres d'un comité de francisation qui souhaitent organiser des cours de français en entreprise :

- Il est possible d'utiliser les budgets de formation mis à la disposition des entreprises par la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, communément appelée « loi du 1 % ». Toutes les entreprises du secteur privé y sont admissibles et les demandes de subvention peuvent être présentées par votre syndicat à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Visitez la section « Programmes de subvention » du site de la CPMT pour de plus amples renseignements : *[www.cpmt.gouv.qc.ca]*.
- L'organisme Formation de base pour le développement de la main-d'œuvre (FBDM) offre plusieurs niveaux et modèles de formation tels que l'alphabétisation, la mise à niveau des compétences en français langue maternelle, la francisation pour les Québécois allophones et anglophones, les mathématiques de base contextualisées au travail, etc. L'organisme est en lien avec des bailleurs de fonds qui peuvent faciliter le financement d'un projet de formation en entreprise ou pour les membres d'un syndicat local. L'organisme est situé à Montréal, mais travaille en partenariat avec des organisations des différentes régions du Québec. Pour en savoir plus, visitez : *[www.fbdm.ca]*.
- Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) offre une formule de cours de français à temps partiel en milieu de travail. Les cours sont gratuits et répondent aux besoins spécifiques des travailleurs et travailleuses immigrant(e)s :

› Français de base;
› Communication orale et écrite;
› Français adapté à la tâche;
› Cours de français spécialisés dans les domaines de la santé et du génie.

Les cours sont donnés dans les locaux de l'entreprise par un professeur qualifié. Le programme d'étude et le matériel pédagogique sont fournis. Pour en savoir plus sur cette offre de cours, visitez le site Internet du MIDI dans la section « Apprendre le français au Québec, cours de français en milieu de travail » :

[www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/langue-francaise/apprendre-quebec/francais-entreprise.html].

- Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires fournisseurs (organismes communautaires et commissions scolaires), offre un soutien à la francisation des milieux de travail afin d'améliorer la connaissance du français. Ces cours s'adressent aux personnes en emploi qui parlent peu ou pas le français et qui doivent acquérir une compétence pour garder leur emploi ou améliorer leur mobilité et leur polyvalence. Le but de ces projets est d'amener les travailleurs et travailleuses à lire, à écrire, à compter et à communiquer en français pour atteindre un niveau en langue seconde correspondant à celui exigé pour un diplôme d'études secondaires (DES).

  Pour être admissible, une entreprise doit être reconnue admissible par Emploi-Québec et avoir au moins quatre personnes de niveau à peu près équivalent à former. L'entreprise admissible peut obtenir le remboursement de 100 % des frais de formation, ainsi que le remboursement des salaires, incluant les avantages sociaux, jusqu'à concurrence de 20 $/heure. Le remboursement des salaires n'est cependant possible que si l'employeur a payé les salaires des travailleurs et travailleuses pendant leur présence au cours. Si l'entreprise n'a pas quatre personnes de niveau à peu près équivalent à former, elle peut bénéficier de la formule de cours à l'extérieur de l'entreprise. Pour en savoir plus, visitez le site Internet d'Emploi-Québec dans la section « Programme de développement de la main d'œuvre, soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi » : *[www.emploiquebec.gouv.qc.ca/entreprises/investir-en-formation/programmes-de-developpement-de-la-main-doeuvre/soutien-regionalise-a-ladequation-formation-emploi].*

> ***« Dans les dernières années, notre entreprise a bénéficié des cours de français de l'organisme FBDM, puis plus récemment des cours des professeurs du MIDI. Même si les gens parlent maladroitement et font des fautes, ils font beaucoup d'efforts. Pour la direction aussi c'est important que les employés parlent français. Ça leur permet de mieux comprendre les directives et les communications internes en bénéficient.***
>
> ***Plusieurs immigrants se sentent gênés ou isolés. Ne pas connaître la langue accentue ces difficultés. C'est aussi une responsabilité syndicale de s'occuper de nos membres et de s'assurer qu'ils soient épanouis dans leur milieu de travail. »***
>
> — Un membre syndiqué d'un comité de francisation dans l'industrie du vêtement

9

PARTICIPEZ AUX FORMATIONS ET AUX RENCONTRES SECTORIELLES DE LA FTQ

Formation sur les rôles et fonctions des membres des comités de francisation

Axée sur l'action syndicale dans la démarche de francisation, cette formation vous permettra d'exercer votre rôle de membre d'un comité de francisation en toute connaissance de vos droits et responsabilités. Elle vous donnera la motivation et l'énergie nécessaires pour vous impliquer dans le dossier et mettre sur pied ou relancer un comité de francisation dans votre entreprise. Visitez la section « Formations et activités à venir » de notre site Internet : *[www.francisation.ftq.qc.ca].*

Tables sectorielles

Le service de la francisation coordonne des tables sectorielles, qui réunissent des travailleurs et travailleuses d'une même industrie pour leur permettre d'échanger sur leurs difficultés et réussites en matière de langue au travail. Le partage des défis, des solutions et des bons coups entre travailleurs et travailleuses de différentes entreprises et provenant de différents syndicats est aussi une source d'inspiration pour affronter les obstacles et dynamiser votre action en francisation.

Rencontre annuelle de la francisation

La Rencontre annuelle est une journée d'échange entre travailleuses et travailleurs soucieux de l'avenir du français dans les milieux de travail et au Québec en général. La journée vise à mobiliser et à inspirer les travailleurs et travailleuses portant sur la protection et la valorisation de la langue française. C'est l'occasion d'échanger sur les difficultés et défis auxquels ils font face concernant leur droit de travailler en français. C'est aussi l'occasion pour les travailleurs et travailleuses de rencontrer des conseillers de l'Office québécois de la langue française et des responsables politiques. Cela permet de partager différentes visions du dossier et laisse une plus grande place à la recherche de solutions en collaboration.

Outils pédagogiques

Plusieurs outils d'information et de sensibilisation sont à votre disposition pour une meilleure connaissance et pour la promotion du dossier de la francisation dans votre entreprise et au sein de votre structure syndicale, n'hésitez pas à les consulter !

- Le bulletin *Travailler en français*, donne une voix aux travailleurs pour témoigner de leur parcours comme travailleurs et travailleuses de la francisation : *[www.francisation.ftq.qc.ca/bulletins-travailler-en-francais].*
- Des affiches, des vidéos, des guides et des aide-mémoires sur languedutravail.org et francisation.ftq.qc.ca.

> *« Échanger avec d'autres travailleurs m'a permis de réaliser que je n'étais pas seul dans la démarche malgré le refus systémique de mes collègues et de la direction à faire avancer le dossier du français. Je me suis inspiré des bons coups de mes confrères et consœurs. »*
>
> — Un travailleur membre de la table sectorielle des télécommunications

10

NE JAMAIS BAISSER LES BRAS!

La ténacité est le meilleur allié des membres des comités de francisation. Pour que les choses avancent, participez activement aux rencontres du comité, dans un esprit d'ouverture et de collaboration et en y apportant autant de solutions que de problèmes à résoudre. Si vos interlocuteurs ne sont pas réceptifs, ne vous laissez pas abattre et gardez en tête que la francisation des entreprises est un processus en dents de scie, dépendant de plusieurs facteurs, dont la bonne volonté des employeurs et l'engagement des travailleurs et travailleuses. Si vous vivez des reculs, dites-vous qu'ils ne seront pas éternels. Rappelez-vous que la généralisation de l'usage du français dans les milieux de travail est d'une importance cruciale pour la construction d'une société juste et cohésive.

RESSOURCES

**Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec (FTQ)**
Service de la francisation
565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : 514 383-8031
Télécopieur : 514 383-0502
www.francisation.ftq.qc.ca
www.languedutravail.org

**Office québécois de
la langue française (OQLF)**
Édifice Camille-Laurin
125, rue Sherbrooke Ouest
Montréal (Québec) H2X 1X4
Téléphone : 1 888 873-6202
Télécopieur : 514 873-3488
www.oqlf.gouv.qc.ca