

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC

TRAVAILLER EN FRANÇAIS, ON NE DEMANDE PAS LA LUNE

**Rapport de la mission d'observation de la FTQ
sur l'état du français dans les milieux de travail
du secteur de l'aéronautique et de l'aérospatiale
en France**

16 au 25 mai 1998

NOVEMBRE 1998

Rédaction : Lola Le Brasseur
Mise en page : Claire Martin

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
Service de la francisation
545, boulevard Crémazie Est, 17^e étage
Montréal (Québec)
H2M 2V1
Téléphone : 514-383-8000
Télécopieur : 514-383-8001

Dépôt légal : 4^e trimestre 1998
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-89480-046-0

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC

TRAVAILLER EN FRANÇAIS, ON NE DEMANDE PAS LA LUNE

**Rapport de la mission d'observation de la FTQ
sur l'état du français dans les milieux de travail
du secteur de l'aéronautique et de l'aérospatiale
en France**

16 au 25 mai 1998

NOVEMBRE 1998

Table des matières

Introduction	7
Composition de la mission	9
Objectifs de la mission	11
Objectifs poursuivis	12
Rappel des principales questions	13
L'intervention syndicale	14
Plan d'intervention de l'Office pour l'avancement de la francisation dans le secteur de l'aéronautique et de l'aérospatiale	18
Le bilan syndical	19
Le bilan syndical de l'état de la francisation des entreprises	20
Calendrier des visites	22
Rapports de rencontres et de visites	25
Rencontres organisées par la CFDT	26
Ce que nous avons appris	29
Rencontres organisées par la CGT	30
Rapport du premier groupe	30
Ce que nous avons appris	32
Rapport du deuxième groupe	33
Ce que nous avons appris	34
Rapport du troisième groupe	35
Ce que nous avons appris	35
Rapport du quatrième groupe	36
Ce que nous avons appris	36
Rapport du cinquième groupe	37
Ce que nous avons appris	39
Rencontre de l'après-midi	40
Ce que nous avons appris	41
Rencontre organisée par Force Ouvrière	42
Ce que nous avons appris	44

Résumé du contenu des échanges avec les travailleurs et les travailleuses français	45
Conclusion	46
Résumé schématique des conclusions.....	47
Liste des entreprises	48
Recommandations	49
Annexes	50
Grille d'analyse linguistique	51
Lettres	

Liste des annexes

1. Aide-mémoire
2. Lettre à Madame Nicole Notat, secrétaire générale CFDT
3. Lettre à Monsieur Marc Blondel, secrétaire général CGT-FO
4. Lettre à Monsieur Louis Viannet, secrétaire général CGT
5. Lettre à Madame Louise Beaudoin, ministre de la Culture et des Communications

INTRODUCTION

La mission d'observation de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) sur l'état du français dans les milieux de travail du secteur de l'aéronautique et de l'aérospatiale, en France, a été mise sur pied par son Service de la francisation avec la collaboration de l'Office de la langue française. Cette mission s'inscrit dans le cadre des travaux du regroupement des membres syndiqués des comités de francisation que coordonne la FTQ depuis 1990.

Du 16 au 25 mai 1998, une délégation de 18 personnes effectuait une mission syndicale à Toulouse et à Bordeaux, en France, avec l'objectif de rencontrer des travailleurs et des travailleuses syndiqués afin d'évaluer la place du français dans l'industrie aérospatiale française par rapport à celle qui lui est accordée au Québec. Mondialisation, technologie, croissance du travail informationnel sont-ils en voie d'influencer la langue du travail en modifiant son statut dans l'ensemble des entreprises de l'industrie? À quel niveau de la hiérarchie de l'entreprise et à quelle phase de l'exploitation s'effectue le transfert linguistique? Si la technologie, la clientèle et le service après-vente peuvent expliquer un usage plus marqué de l'anglais dans le secteur de l'aérospatiale, tant au Québec qu'en France, peut-on comparer ces contraintes? Et si elles sont comparables, peut-on envisager des objectifs plus larges pour la francisation des milieux de travail québécois?

Un autre objectif de la mission consistait à établir des relations de collaboration pour favoriser l'augmentation de l'utilisation du français dans les milieux de travail québécois.

Malheureusement, une semaine c'est trop peu. Bien qu'on n'ait pas prévu à notre programme de visiter des ateliers de fabrication, la mission étant orientée vers les échanges avec les travailleurs, certain « missionnaires » ont eu l'agréable surprise de visiter les ateliers de l'entreprise Liebherr-Aerospace à Toulouse, grâce à la sollicitude de son directeur des ressources humaines qui était présent lors de la rencontre avec les travailleurs syndiqués, membres de la CGT.

Ce que nous avons entendu et vu a été très stimulant et enrichissant pour tous les membres de la mission.

Tout d'abord, nous remercions le Secrétariat à la politique linguistique, le ministère des Relations internationales et l'Office franco-québécois pour la jeunesse pour leur soutien financier envers le projet de mission.

Nous aimerions souligner la remarquable contribution de monsieur Gérald Paquette, de l'Office de la langue française (OLF), qui nous a accompagnés, encouragés et aidés de toute sa compétence à faire de la mission un succès.

Des vœux de remerciements sont adressés à madame Claire Martin, secrétaire à la coopération linguistique de l'Office de la langue française pour son aimable collaboration, à monsieur André Leclerc, directeur du Service de la solidarité internationale de la FTQ pour son apport indispensable et sa généreuse collaboration lors de la préparation de la mission, et à monsieur Clément Godbout, président de la FTQ et responsable politique du dossier de la francisation des milieux de travail, pour son soutien indéfectible au projet.

Nous exprimons notre gratitude aux entreprises Allied Signal, Bombardier – Canadair, Marconi, Pratt & Whitney, Rolls-Royce et Spar aérospatiale qui ont cru en la démarche syndicale et maintenu les salaires de leurs employés, membres de la mission.

Nous remercions aussi les sections locales pour leur soutien financier et en particulier la section locale 8990f des Métallos, qui a assumé le salaire de son délégué.

Nous remercions les travailleurs et travailleuses de même que nos interlocuteurs et interlocutrices français de la Confédération Générale du Travail (CGT), de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) et de Force Ouvrière (FO) pour leur accueil chaleureux, empressé, généreux et leurs réponses patientes à nos questions. Nous tenons à souligner que la mission n'aurait pas été possible sans leur aide dévouée. Avec leur appui et leur gentillesse, nous avons appris à connaître un peuple et un mouvement syndical fascinants, avec qui nous avons beaucoup échangé et qu'il nous a fallu quitter après un séjour trop court.

Nos remerciements vont aussi à toutes les personnes, qui de près et de loin, ont contribué à la réalisation de la mission.

**COMPOSITION
DE LA MISSION**

COMPOSITION DE LA MISSION

Dans le but d'assurer une représentativité politique auprès des trois centrales syndicales françaises qui accueilleraient la délégation québécoise et qui la prenait en charge pour la durée de la mission, le président de la FTQ, Clément Godbout, en avait confié la responsabilité à Fernand Daoust, conseiller du président du Fonds de solidarité et membre de l'Office de la langue française. De son côté, l'Office de la langue française était représenté par Gérald Paquette, chef de service de la francisation des entreprises et coordonnateur du dossier de la francisation pour le secteur de l'aéronautique et de l'aérospatiale.

Jean-Pierre Fortin, conseiller syndical et coordonnateur du dossier de la francisation des entreprises pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA) était délégué par son syndicat à titre d'observateur.

L'organisation et la coordination de la mission était sous la responsabilité de Lola Le Brasseur, responsable du dossier de la francisation à la FTQ.

Les quatorze travailleurs et travailleuses, délégués par leurs sections locales respectives, sont pour la plupart, membres du comité de francisation de leur entreprise et membres de la table sectorielle de la FTQ. En voici la liste :

Monji Amara, Allied Signal, section locale 1849-TCA
Roland Cuierrier, Rolls-Royce, section locale 2468-AIMTA
Ronald Daigle, Robert Mitchell inc., section locale 8990f-Métallos
Mario Deraïche, Bombardier-Canadair, section locale 712-AIMTA
Carmelo Fredeling, Allied Signal, section locale 1849-TCA
Michel Lachance, Marconi-usine, section locale 2889-TCA
Josée Maillette, Bombardier-aéronautique, section locale 712-AIMTA
Melvin Marquis, Marconi-bureau, section locale 2889-TCA
Louise Michaud, Rolls-Royce, section locale 869-AIMTA
Mathieu Moody, Canadair-Bombardier-services, section locale 712-AIMTA
Ivan Pellegrini, Pratt & Whitney, section locale 510-TCA
Sylvain Rivest, Canadair-Bombardier-aéronautique, section locale 712-AIMTA
Michel Sarrazin, Spar aérospatiale, section locale 508-SCEP
Daniel Tremblay, Pratt & Whitney, section locale 510-TCA

**OBJECTIFS
DE LA MISSION**

OBJECTIFS POURSUIVIS

1. Objectif principal

Permettre aux représentants des travailleurs et travailleuses de constater le degré d'usage du français dans un contexte européen de mondialisation des marchés et d'en retirer des stratégies et des moyens d'intervention favorisant l'augmentation de l'utilisation du français dans les milieux de travail québécois.

2. Objectifs secondaires

- a) Établir des relations de collaboration entre les travailleurs et travailleuses québécois du secteur et ceux de la France;
- b) Évaluer la place du français dans l'industrie aérospatiale française par rapport à celle qui lui est accordée au Québec;
- c) Comparer, s'il y a lieu, les principaux irritants qui gênent la généralisation du français dans les entreprises françaises.

RAPPEL DES PRINCIPALES QUESTIONS

Voici les principales questions auxquelles les membres de la mission ont essayé de trouver des réponses au cours de leurs rencontres avec les travailleurs et travailleuses français :

Où en est l'usage du français au travail dans la contrepartie française de l'industrie aérospatiale?

Doit-on, au Québec, envisager des objectifs de francisation plus modestes et ne consolider que nos quelques acquis en collaboration avec les parlants français de la francophonie?

Est-ce que les travailleurs et travailleuses québécois sont suffisamment exigeants en ce qui concerne l'application des programmes de francisation?

Quels sont les contraintes qui obligent à travailler en anglais en comparaison avec celles des entreprises québécoises? Sont-elles comparables?

L'industrie française est-elle en train de s'angliciser? Si tel est le cas, nos luttes, au Québec, sont-elles irrémédiablement vouées à l'échec à plus ou moins long terme?

Si l'on se solidarise autour d'un projet de mondialisation du français dans cette industrie, quelles sont les chances de succès?

L'INTERVENTION SYNDICALE

Mais avant de présenter ce rapport nous croyons utile de rappeler au lecteur la démarche syndicale qui est à l'origine de la création du regroupement des membres des comités de francisation des entreprises du secteur de l'aéronautique et de l'aérospatiale.

En 1988, après des années de soutien à l'effort de francisation des milieux de travail, lequel fut surtout orienté vers le service direct à ses affiliés, la FTQ décida de donner une double orientation à son action en proposant à ses syndicats une approche sectorielle thématique.

Tout en maintenant une approche individuelle pour chaque milieu de travail, l'approche sectorielle pourrait servir à l'établissement d'une table de concertation entre les divers comités de francisation d'un secteur d'activités économique. Cette nouvelle dynamique offrait l'avantage de favoriser la libre circulation de l'information entre les travailleurs et travailleuses.

Quelques mois plus tôt, le ministre responsable de l'application de la Charte française constituait un groupe de travail composé de représentants des entreprises, des travailleurs et du gouvernement afin de définir les moyens d'adapter le processus de francisation des entreprises aux réalités perçues dans le monde du travail. Plus spécifiquement, le mandat consistait à dégager les orientations et à définir les moyens susceptibles d'améliorer autant le statut du français que sa qualité dans les milieux de travail.

L'une des orientations alors retenues et approuvées par le ministre reconnaissait l'importance d'une approche sectorielle dans la francisation des entreprises qui *permettrait de mieux utiliser les rares ressources, de favoriser des échanges entre les représentants des travailleurs et des travailleuses, ceux de la direction des entreprises et ceux du gouvernement, et de favoriser la libre circulation de l'information entre les diverses entreprises.* Cette nouvelle approche, selon le groupe de travail, allait devoir être réalisée en étroite collaboration avec l'OLF et impliquer la participation des entreprises et les représentants des travailleurs.

Une première intervention sectorielle

Dans le choix des secteurs à privilégier, celui de l'aéronautique et de l'aérospatiale s'est rapidement imposé comme un secteur de choix pour de multiples raisons : une faible francisation des entreprises du secteur, une forte présence de travailleurs et travailleuses d'autres origines linguistiques (dont anglophone), la présence majoritaire de syndicats affiliés à la FTQ et la volonté des membres des comités de francisation....

La FTQ se fit donc le rassembleur des énergies en francisation de trois syndicats représentant les travailleurs et les travailleuses d'une dizaine d'entreprises. Les participants et participantes sont des membres syndicaux des comités de francisation et des membres des comités exécutifs locaux du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-CANADA), du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA).

Quelques années plus tard, un représentant du Syndicat des Métallos s'est joint à la table sectorielle. Les entreprises visées sont Air Canada, Allied Signal, Bombardier-Canadair, CAE, E.G. & G., Lucas aérospatiale, Marconi, Pratt & Whitney, Robert Mitchell inc., Rolls-Royce et Spar aérospatiale.

Les membres des comités de francisation du secteur de l'aérospatiale souhaitent depuis longtemps cette concertation tripartite et dans une démarche pour y parvenir, avaient rencontré en 1989 et en 1990 le directeur du Centre d'adaptation de la main-d'œuvre aérospatiale du Québec (CAMAQ) et celui du Centre linguistique des entreprises (CLE). Lors de cette rencontre, les travailleurs et travailleuses syndiqués avaient senti un manque d'enthousiasme de la part des représentants des entreprises à vouloir s'impliquer dans une telle concertation. Néanmoins, le CLE décida de convoquer une douzaine de représentants des employeurs qui acceptèrent de rencontrer l'Office de la langue française dans le but de clarifier, entre autre, le statut des recommandations du rapport Sovran.¹ La rencontre fut tenue en octobre 1990 avec un groupe élargi d'entreprises grandes, moyennes et petites.

Même si les résultats de cette rencontre furent alors perçus par l'Office de la langue française comme étant fort minces, le CLE (et les employeurs) n'en exprimèrent pas moins l'intention d'aller de l'avant avec l'idée de la concertation tripartite.

Une rencontre réunissant le président de l'Office de la langue française, le représentant du CLE et la représentante de la FTQ eut lieu en décembre 1990 pour discuter des modalités d'une telle concertation. Lors de cette rencontre, l'Office fut on ne peut plus clair sur le but de l'éventuelle concertation : la francisation des entreprises et non la reconnaissance de l'impossibilité de cette francisation. Le CLE exprima alors le souhait que cette concertation se mette en marche graduellement, d'abord en comité restreint.

Malgré cet engagement, dès la première rencontre tenue le 5 mars 1991, les représentants des entreprises firent volte-face et à leur demande, les activités de la

¹ En 1989, l'Office de la langue française a encadré une mission en France. Seules des entreprises du secteur de l'aéronautique ont été visitées. Y ont participé Jean Sovran, conseiller de l'Office de la langue française, Michelle Riopel, représentante de Bombardier inc., division Bombardier, Guy Lussier, représentant de Bombardier inc. et Pierre Henry, représentant de Pratt & Whitney Canada inc.

table de concertation étaient suspendues. Les employeurs préféraient s'occuper eux-mêmes du dossier de la francisation.

Face au recul des employeurs, le groupe syndical conclut que ni la loi, ni l'OLF, ni la concertation avec les employeurs ne pouvaient et ne devaient jamais remplacer l'activité de revendications et décida de poursuivre son travail en concertation avec l'Office, pour ce faire, il adopta une stratégie ciblée sur l'inaction des employeurs en francisation.

Dans une lettre adressée aux présidents des comités de francisation ainsi qu'aux directions des entreprises, les travailleurs syndiqués dénoncèrent la décision des employeurs en leur précisant que l'action syndicale allait être renforcée au sein des comités de francisation. De plus, ils s'engageaient à ne rien laisser passer qui ne soit conforme aux prescriptions de la Charte de la langue française et à en informer l'Office et la FTQ.

La stratégie de base du groupe syndical reposait sur la réalisation des points suivants :

1. obliger les entreprises à réunir leur comité de francisation conformément aux dispositions de la Charte de la langue française;
2. organiser la tenue de rencontres annuelles des membres des comités de francisation;
3. préparer des dossiers propres à chaque entreprise et procéder régulièrement à l'évaluation de l'état d'avancement des programmes de francisation de chaque entreprise;
4. déposer des plaintes à l'Office en cas de violation de l'article 46 de la Charte;
5. entamer des discussions avec l'Office en vue d'établir une concertation.

C'est dans ce cadre qu'à partir de décembre 1991, les conseillers et conseillères de l'OLF, responsables des dossiers de francisation dans les diverses entreprises du secteur, prirent part aux travaux du regroupement syndical.

S'en suivit, en juin 1994, une première rencontre à la FTQ entre les membres syndiqués du regroupement sectoriel et le président de l'OLF au cours de laquelle celui-ci confirma l'intention ferme de son organisme d'accorder une attention particulière au dossier de la francisation des entreprises du secteur. Par la même occasion, il informa les membres syndiqués de la table sectorielle que dorénavant, l'ensemble des dossiers serait confié à un seul conseiller. Le but étant de faciliter la communication entre les différents partenaires de la francisation.

Malgré le travail acharné des membres syndiqués des comités de francisation et des solides collaborations qui s'étaient établies entre les travailleurs et les conseillers de l'OLF, certains dossiers n'en continuaient pas moins de piétiner. Insatisfaits du comportement de certaines directions d'entreprises et de la manière dont certains dossiers étaient menés par le conseiller de l'OLF, les travailleurs décidèrent de rencontrer les membres de l'OLF. La rencontre eut lieu le 29 septembre 1995.

Les engagements pris par la présidente de l'Office lors de la rencontre quant au sérieux que son organisme comptait démontrer dans le futur, face à l'urgence d'une intervention plus structurée dans le dossier, eurent pour effet de donner un second souffle à l'action syndicale.

Simplement et clairement élaborées, les grandes lignes des intentions de l'Office étaient les suivantes :

- cibler le secteur comme secteur prioritaire d'intervention en confiant le dossier à une nouvelle équipe de conseillers en francisation;
- travailler en étroite collaboration avec le comité syndical de la FTQ et lui apporter l'assistance nécessaire;
- élaborer un plan d'intervention pour l'avancement de la francisation dans le secteur qui serait appliqué en collaboration avec les membres des comités de francisation;
- rencontrer périodiquement les membres du comité de francisation du secteur pour faire un bilan de l'état d'avancement du français.

Le plan d'intervention de l'OLF est appliqué depuis décembre 1995 et rigoureusement mis à jour à chaque année en fonction de l'évolution des dossiers.

PLAN D'INTERVENTION DE L'OFFICE POUR L'AVANCEMENT DE LA FRANCISATION DANS LE SECTEUR DE L'AÉRONAUTIQUE ET DE L'AÉROSPATIALE

- S'assurer que les entreprises non certifiées et certifiées effectuent les gestes administratifs prévus dans la Charte et qu'elles respectent le calendrier des étapes du processus de francisation.
- Cibler quelques documents et outils de travail utilisés couramment dans les ateliers d'usine, mettre la priorité de francisation sur ces documents et outils et bâtir d'autres objectifs spécifiques à partir du succès de réalisation de la première étape. Il s'agit d'obtenir des percées par l'application des mesures les plus simples et les plus courtes à réaliser.
- Assurer une présence et les conseils de l'Office auprès des comités de francisation du secteur, notamment en participant aux réunions de ces divers comités.
- Participer aux réunions du comité syndical de la FTQ et lui apporter l'assistance de l'Office.
- Élaborer et appliquer une stratégie d'intervention à l'intention des milieux de la formation, d'une part auprès des organismes scolaires et des établissements publics spécialisés, d'autre part auprès des responsables de la formation dans les entreprises du secteur (stratégie comportant le volet statut du français et le volet terminolinguistique).
- Déterminer les organismes de l'Administration qui peuvent servir comme levier de francisation dans le secteur et développer une stratégie pour que ces organismes prennent des mesures incitatives auprès des entreprises de l'aéronautique.
- Organiser une mission en France dans une perspective d'établir des relations de collaboration entre les travailleurs québécois et les travailleurs français;
- Assurer le suivi et collaborer à la réalisation d'un dictionnaire visuel de l'aéronautique.
- Produire et diffuser, en collaboration avec le milieu, des supports et outils d'implantation à partir des besoins des entreprises et des établissements de formation professionnelle.
- Développer et valider, en collaboration avec le Service de la recherche, une instrumentation permettant d'évaluer l'implantation de la terminologie et l'apport des supports et outils diffusés dans le milieu.

LE BILAN SYNDICAL

LE BILAN SYNDICAL DE L'ÉTAT DE LA FRANCISATION DES ENTREPRISES

Les entreprises du secteur de l'aéronautique et de l'aérospatiale au Québec ne sont pas toutes identiques au niveau de l'état de francisation. Cependant, il y a suffisamment de tendances similaires pour nous permettre de faire un portrait en trois points : le visage linguistique des entreprises, ce qui s'y fait et ce qui ne s'y fait pas en français.

Le visage linguistique des entreprises

Les tendances les plus pertinentes quant au visage linguistique des entreprises de ce secteur sont :

- Les travailleurs et les travailleuses de la production sont plus souvent des francophones que les autres employés de l'entreprise. Dans certaines entreprises cependant, ce n'est que 50 % d'entre eux qui le sont.
- Les employés de bureau et de l'ingénierie sont majoritairement anglophones et encore souvent unilingues. Il faut noter que de plus en plus d'ingénieurs sont formés dans les universités francophones québécoises et que selon les travailleurs, ils ont tendance à parler français entre eux, même si le travail se fait en anglais.
- Les francophones sont plus souvent bilingues que les anglophones.

Ce qui est français

Les relations de travail, la négociation et l'application de la convention collective, se font en français. L'entreprise communique individuellement avec les travailleurs et travailleuses dans la langue de leur choix.

L'unilinguisme français oral ou écrit est quasi-inexistant. Là où il y a du français, c'est le bilinguisme qui est présent : imprimés, notes de service, etc. Dans l'ensemble, les documents techniques sont rarement disponibles en français.

La langue des communications verbales dépend beaucoup de la langue des interlocuteurs. On note une nette dominance de l'anglais, sauf dans les discussions entre les travailleurs de production.

Ce qui n'est pas français

L'anglais prédomine comme langue du travail dans tout ce qui relève des interrelations avec la clientèle et les fournisseurs et de tout ce qui relève du domaine technique;

Les ententes particulières qui permettent l'utilisation d'une autre langue que le français comme langue de fonctionnement ont un effet négatif sur le déroulement du processus de francisation, ainsi que sur le travail en français dans les usines. Un grand nombre d'entreprises du secteur de l'aéronautique et de l'aérospatiale font massivement appel à des spécialistes non francophones provenant de l'étranger pour occuper des postes stratégiques de direction dans les bureaux d'étude, de recherches et de commercialisation.

De plus, les ententes particulières (qui restreignent la portée des programmes de francisation) ajoutent à l'idée populaire que dès qu'il s'agit du domaine de l'aérospatiale, tout doit être produit en anglais.

L'Office de la langue française accorde des ententes particulières depuis 1980. Même s'il était prévu de les réviser périodiquement, cet exercice n'a pas encore été fait.

CALENDRIER DES VISITES

CALENDRIER DES VISITES

DATES	HEURES	ACTIONS
samedi 16 mai 1998	Soirée	Départ de Montréal
dimanche 17 mai	Avant-midi	Arrivée à Paris
	Soirée	Rencontre avec les représentants de la CGT
lundi 18 mai	9 h 30 à midi	Rencontre organisée par la CFDT Visite du centre national d'études spatiales (CNES)
	Midi à 14 h	Déjeuner en compagnie de travailleurs.
	14 heures à 17 h 30	Rencontre et discussion avec des responsables et militants syndicaux des entreprises : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aérospatiale ▪ Alcatel Espace ▪ Électronique Occitane ▪ Matra Marconi Space ▪ Sogerma ▪ CNES ▪ Airbus Industrie ▪ Argos ▪ Interpace ▪ Sotema ▪ Thomson SSS ▪ ONERA
mardi 19 mai	Avant-midi	Rencontre organisée par la CGT (La délégation est scindée en cinq groupes) Rencontre avec les syndicats, et les salariés de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aérospatiale ▪ Liebherr (équipementier de Bombardier) ▪ Rohr ▪ Micro Turbo Départ d'un groupe vers Bordeaux Rencontre avec des travailleurs de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avions Marcel Dassault ▪ SEP ▪ Aérospatiale
	Après-midi	Mise en commun au siège de la métallurgie CGT, département de Bordeaux Mise en commun au siège de la métallurgie CGT, (département Haute Garonne) Rencontre avec une délégation de militants de Turboméca de la ville Pau
	Soirée	Rencontre avec les militants CGT à Toulouse

DATES	HEURES	ACTIONS
mercredi 20 mai	9 heures 12 h 30 14 h 30 17 h 30 20 heures	Rencontre organisée par FO Accueil des participants et participantes Travail avec des représentants d'entreprises : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aérospatiale ▪ Latecoere ▪ Motorola ▪ Alcatel ▪ Airbus Industrie ▪ ATR-Siemens ▪ Labinal ▪ Alcan ▪ Microturbo ▪ Matra Marconi Space ▪ Alcyon Déjeuner Visite du Comité d'établissement et Centre culturel et sportif de Aérospatiale et rencontre avec les salariés et leurs enfants Fin de la visite Dîner avec un groupe de travailleurs
jeudi 21 mai	Avant-midi Après-midi	Toulouse Session de travail pour une mise en commun des données recueillies Libre
vendredi 22 mai		Toulouse Rencontres avec des représentants de la CGT
samedi 23 mai		Départ de Toulouse
dimanche 24 mai		Journée libre à Paris
lundi 25 mai		Départ vers Montréal

**RAPPORTS
DE RENCONTRES
ET
DE VISITES**

Rencontres organisées par la CFDT

Centre spatial de Toulouse (CST)
18, avenue Édouard Belin
31-55 Toulouse
Cedex

Rendez-vous pris avec madame Blandine Landas, secrétaire fédérale de la CFDT, venue expressément de Paris pour accueillir le groupe et le guider tout au long de la journée.

Personnes rencontrées :

Madame Blandine Landas, secrétaire fédérale, CFDT
Monsieur Jean-Claude Deslauriers, responsable des relations publiques, Centre spatial de Toulouse

La délégation est accueillie au Centre national d'études spatiales (CNES) pour une visite du Centre spatial de Toulouse (CST).

Le Centre spatial de Toulouse a été créé en 1968. Il est aujourd'hui un pôle unique en Europe par son importance et la diversité de ses secteurs d'activités. Le CST a acquis un haut niveau de compétence dans le domaine de la conception, du développement, de l'exploitation des systèmes orbitaux complexes et de l'expertise nécessaire au développement des satellites et charges utiles scientifiques.

Sur 57 hectares, il regroupe près de 2 500 personnes, agents CNES, personnel sous contrat et personnel des sociétés filiales.

La mission du CST se décline suivant deux grands axes :

- maîtrise des techniques de base nécessaires au développement des systèmes spatiaux afin de permettre à l'industrie et à la recherche spatiales françaises de poursuivre leur action dans un contexte national, européen et international;
- contrôle et exploitation des systèmes en opération pour le compte de clients institutionnels nationaux, européens et internationaux.

Le Centre spatial de Toulouse étudie, développe, qualifie et gère en tout ou en partie les systèmes spatiaux dont la responsabilité lui est confiée.

Les membres de la mission sont d'abord accueillis dans l'amphithéâtre du CNES pour assister à une projection de transparents. Après les présentations d'usage, le responsable politique de la mission, monsieur Fernand Daoust, expose brièvement l'objet de notre visite. Ce qui a pour effet de réjouir notre hôte, M. Deslauriers, qui se dit particulièrement heureux d'aborder ce sujet inhabituel pour lui. Il avoue éprouver un certain malaise lorsque son patron lui demande de s'adresser en anglais dès qu'il y a présence de non francophones parmi les visiteurs.

Monsieur Deslauriers dit souhaiter ne travailler qu'en français. Cependant, il reconnaît que la langue anglaise ne peut être exclue du domaine de l'aérospatiale.

Aux questions concernant l'usage du français au travail, il affirme que les appels d'offre sont en français et que même si l'embauche se fait en français, l'exigence de l'anglais apparaît sous forme d'atout. Un atout qui devient incontournable pour certains postes : personnel cadre de haut niveau, ingénieurs et postes de techniciens.

En ce qui concerne la langue technique, notre interlocuteur poursuit en précisant que chaque secteur de l'entreprise gère sa propre terminologie et il reconnaît que l'anglais introduit des mots-clés qui passent rapidement dans le vocabulaire des travailleurs. C'est l'« américain » avec ses abréviations bien connues et utilisées à travers le monde qui s'impose. C'est pourquoi il prend le temps de faire une distinction entre l'anglais et l'américain, comme langues parlées.

En arrivant au CST, les membres de la mission ont remarqué que les tableaux électroniques et les plans d'évacuation étaient bilingues, en français et en anglais et que les tableaux de présentation dans les salles ainsi que les consignes générales étaient uniquement en français.

Après cette séance d'information, le groupe est conduit à un édifice abritant le centre de conditionnement des satellites ainsi que le centre de contrôle pour la mise à poste des satellites géostationnaires. Notre interlocuteur dit donner ses conférences plus souvent en anglais qu'en français. Comme il travaille avec des personnes de diverses nationalités, l'anglais s'est imposé comme langue de convergence.

Par la suite, le groupe se déplace vers la salle de mise à poste des satellites où il est accueilli par Monsieur Roger Mas. Ce dernier explique que l'affichage électronique de la salle de contrôle est en anglais parce que le dernier satellite mis en orbite était britannique. Il précise que lorsqu'il s'agit d'un satellite français, l'affichage est en français.

Il précise également que dans le domaine de la mise à poste, le client est roi et l'on parle la langue du client. Cependant s'il s'agit d'un partenaire, ce dernier doit s'adapter en français.

Finalement, il se dit souvent contraint de travailler en anglais, notamment dans les postes de contrôle répartis à travers le monde dont l'un à Gatineau, au Québec.

Le groupe est conduit devant une immense vitrine où il peut apercevoir le satellite ST-1 en train de subir des tests. On nous dit que le manuel qui se trouve sur une table près du satellite est rédigé en anglais, de même que les logiciels de l'ordinateur; le client étant anglophone.

En après-midi, les membres de la mission rencontrent un groupe de travailleurs et des représentants de la CFDT à l'emploi des entreprises Aérospatiale, Alcatel Espace, Matra Marconi Space, Sogerma, Airbus Industrie, Sextant, Électronique Occitane, Thomson SSS, Argos, Interpace et Sotema. Nous apprécions hautement la générosité des confrères, membres de la CFDT, qui ont accepté de sacrifier leur journée de congé pour rencontrer les membres de la mission québécoise.

Dès le début de la rencontre, on constate que l'industrie aérospatiale québécoise possède plusieurs liens de parenté avec l'industrie française. De nombreux projets sur lesquels travaillent les français sont réalisés avec les participations des travailleurs et des travailleuses québécois.

Les membres de la mission ont tout d'abord été étonnés lorsque les syndicalistes français ont tour à tour témoigné de leur peu d'inquiétude à l'égard de l'infiltration de l'anglais dans les milieux de travail. Des dirigeants syndicaux présents à la rencontre s'étonnent de notre démarche et affirment que le droit de travailler en français n'a jamais fait partie de leurs revendications. Selon eux, le français n'est pas menacé en France; la survie des langues régionales est une revendication beaucoup plus importante.

Si le français apparaît partout comme la langue des documents, il y a cependant de rares exceptions. Par exemple, un travailleur de chez Sextant souligne que les rapports techniques sont rédigés en anglais dans le but de satisfaire le client. Des 4 500 personnes qui travaillent dans cette entreprise, environ 400 d'entre elles entretiennent des contacts fréquents avec la clientèle, dont 80 % de cette clientèle est située à l'extérieur de la France. Il ajoute que pour les fiches de rejets, le contenu est en français et l'imprimé est tantôt en anglais tantôt en français.

En général, dans toutes les entreprises, les technologies de l'information (ex. : logiciels) sont accessibles en français et en anglais.

Nous apprenons que la langue anglaise est utilisée lors de certaines rencontres des comités d'entreprises, de colloques, de visites de conférenciers américains ou britanniques qui ont lieu dans le cadre des travaux du regroupement européen.

Un confrère, conseiller syndical de la CFDT, présent à la rencontre, dit qu'il lui arrive de plus en plus d'utiliser la langue anglaise tant dans l'exercice de ses fonctions professionnelles que syndicales. La langue de communication avec l'étranger est souvent l'anglais; ce qui conduit quelques fois à la tenue de colloques se déroulant en anglais.

Nous comprenons que la présence de l'anglais dans les documents de travail ou dans les communications ne constitue pas une menace pour la majorité des travailleurs du secteur. On va jusqu'à considérer la langue anglaise comme un outil que l'on abandonne après le travail et que l'on reprendra le lendemain.

Fait saillant de la journée

Une rencontre avec une douzaine de travailleurs et des représentants de la CFDT au Centre national d'études spatiales.

La visite du Centre spatial de Toulouse.

Ce que nous avons appris :

1. L'entreprise Aérospatiale se distingue nettement des autres entreprises représentées par les travailleurs français parce que le français y rayonne. La langue des documents de travail, des bons de commande, des gammes de production sont en français même quand ces documents sont informatisés.
2. Certaines entreprises tiennent de plus en plus de conférences d'envergure internationale et de colloques en anglais, sans traduction simultanée.
3. Les syndicats tiennent aussi des colloques internationaux en anglais.
4. Les documents de travail utilisés par les cols bleus sont en français.
5. Les logiciels maison sont toujours disponibles en français.
6. Les logiciels commerciaux conçus à l'étranger arrivent souvent en anglais.
7. Les cours de formation technique donnés aux employés à l'heure sont en français avec de la documentation en français.
8. La documentation qui accompagne les produits importés de l'étranger est traduite par l'entreprise pour permettre aux cols bleus de travailler en français.

Rencontres organisées par la CGT

Messieurs Georges Daout, secrétaire général du Syndicat CGT aérospatiale à Toulouse, Bernard Devert, membre du Bureau fédéral, et Pascal Nonat, membre du Bureau exécutif fédéral, ont accepté généreusement d'être nos guides pour la journée.

Pour les rencontres qui se dérouleront en matinée, les dix-huit « missionnaires » ont constitué cinq groupes de trois à quatre personnes afin de rencontrer le plus grand nombre de travailleurs. C'est ainsi que nous réussissons à rencontrer plus de cinquante confrères et consoeurs, membres de la CGT, tant à Toulouse qu'à Bordeaux. Les rencontres ont lieu dans les lieux de travail et dans les établissements des syndicats locaux.

Rapport du premier groupe

La rencontre se déroule dans le bureau syndical de BF Goodrich où nous rencontrons trois travailleurs : l'un est électricien en aérospatiale chez Aérospatiale, et les deux autres sont des employés de bureaux à l'emploi de BF Goodrich. Cette dernière embauche environ 350 personnes en France qui travaillent principalement à la réparation de nacelles. Au début de l'entretien, on nous informe que la semaine de travail passera de 39 heures à 35 heures en l'an 2 000.

Le siège social de BF Goodrich est situé aux États-Unis. Il en résulte, selon nos interlocuteurs, que toutes les gammes de production et la correspondance émanant des États-Unis sont rédigées en anglais. L'entreprise s'assure que ces documents soient traduits avant d'être présentés aux ouvriers. Nous apprenons que l'entreprise vient tout juste de fermer son service de la traduction en raison des coûts exorbitants qu'il engendrait. Depuis, c'est un peu tout le monde possédant des connaissances de la langue anglaise qui s'en charge.

Il en résulte que les gammes de travail sont maintenant traduites par tout un chacun. Les travailleurs disent accepter la langue du patron et avouent n'avoir jamais eu à se battre. On dit que l'anglais, c'est la langue du boulot et que tant qu'elle reste là, il n'y a pas de danger.

En dépit des communications qui arrivent des États-Unis et des mots anglais qui s'infiltrent dans le langage technique, on dit ne pas subir de pression. On reconnaît qu'il y a bien un début de problème, mais rien de stressant.

Selon les travailleurs rencontrés, les Américains nommés par BF Goodrich pour occuper des emplois temporaires en France jugent, pour la plupart, inutile de s'adonner à

l'apprentissage du français. Ce qui ne leur apparaît pas le cas de la part des travailleurs allemands qui se mettent rapidement à l'apprentissage du français.

L'apprentissage de l'anglais est inscrit dans le plan de carrière des employés de BF Goodrich. On nous raconte qu'une employée s'est déjà fait dire : « Tu apprends l'anglais ou tu te retrouves sur la piste ». Pour les travailleurs rencontrés, cette menace ne fait peur à personne. Les français n'aiment pas parler en anglais.

Par ailleurs, chez BF Goodrich, l'affichage est en français seulement. En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, l'usage de pictogrammes est largement répandu comme mise en garde sur les machines. La documentation touchant l'utilisation des matières dangereuses est entièrement disponible en français.

Même si l'anglais est exigé à l'embauche pour la grande majorité du personnel de bureau, il se trouve dans l'entreprise un grand nombre de travailleurs, tant parmi le personnel de bureau que parmi les ouvriers, qui ne parlent pas la langue anglaise.

À l'usine de montage de Airbus à Toulouse, nous apprenons que de la conception à la fabrication en passant par la certification du produit, toutes ces étapes sont exécutées en français. Le confrère, présent à la rencontre, nous dit que les avions de modèles Airbus A-300, A-321, A-330 et A-340 fabriqués à Toulouse ont été entièrement assemblés en français.

Les employés d'Aérospatiale ont tous accès aux systèmes informatisés en français. De plus, ces systèmes ont des interfaces pour faire la relation avec l'anglais.

Nous apprenons que très bientôt, chez Aérospatiale, les logiciels seront installés en réseau. La fenêtre d'accès sera en français; autrement, comme le souligne un travailleur, plus personne ne saura faire fonctionner le système.

En ce qui concerne l'utilisation du logiciel Catia, la formation est donnée en français.

C'est avec un vif intérêt que nous apprenons que la compagnie SNAP-ON est le principal fournisseur d'outils de l'entreprise Aérospatiale. Tout le matériel est livré avec des instructions en français. Devant l'étonnement des travailleurs québécois qui ont l'habitude d'être servis en anglais par la compagnie SNAP-ON, le confrère lance à la blague : « Ils savent que si cela arrive en anglais, personne ne saura l'utiliser ».

À la fin de notre rencontre, nos interlocuteurs de chez BF Goodrich reconnaissent qu'il y a du laisser-aller de la part de leur entreprise. L'entreprise ne favorise en rien le rayonnement du français et l'influence américaine se fait sentir de plus en plus. Malgré ces constatations, les travailleurs n'ont jamais pensé amorcer une réflexion sur le sujet.

Ce que nous avons appris :

On confirme une fois de plus que l'entreprise Aérospatiale fonctionne en français.

Puisque son siège social est situé aux États-Unis et en raison d'un certain laisser-aller de la part de ses gestionnaires en poste à Toulouse, nous avons eu la nette impression que, parmi tous les travailleurs rencontrés au cours de cette mission, ceux de chez BF Goodrich avaient des contacts les plus fréquents avec l'anglais dans l'exécution de leurs tâches quotidiennes.

Il y a une certaine similitude entre la façon de faire des employés de Goodrich et ceux des entreprises québécoises en ce qui concerne la traduction « sur le tas » de certains documents internes.

Chez Aérospatiale comme chez BF Goodrich, l'affichage est toujours en français.

La formation pour l'utilisation du logiciel Catia est donnée en français chez Aérospatiale.

Rapport du deuxième groupe

Guidé par le confrère Bernard Devert de la CGT, le groupe est conduit à Bordeaux et se sépare en deux groupes. L'un visitera l'entreprise Aérospatiale et l'autre l'entreprise Avions Marcel Dassault, à Mérignac. Malheureusement, et pour des raisons de sécurité, il a été impossible de se rendre chez Dassault. La rencontre s'est donc tenue dans une petite salle de conférence du poste de garde de l'entreprise.

Avions Marcel Dassault à Mérignac compte 460 employés qui produisent deux types d'avions : le Mirage (militaire) dont la clientèle est à 60 % francophone et le Falcon (civil) dont la clientèle est seulement à 10 % francophone.

L'ensemble du personnel possède une excellente connaissance du français. Pour les travailleurs rencontrés, il serait inconcevable de travailler en anglais.

Au niveau des postes de direction, la connaissance de l'anglais est exigée en raison des liens avec les États-Unis.

Tant pour la fabrication des avions civils que des avions militaires, la documentation est traduite en français. Les inscriptions en anglais sur des machines venant de l'étranger sont rapidement traduites. Les documents mis à la disposition des clients sont bilingues.

Par contre, les systèmes informatiques comme les logiciels commerciaux (Word et Windows) sont en anglais. Les logiciels maison sont bilingues.

Même si les travailleurs rencontrés disent être confrontés quotidiennement à l'anglais, ils ne manifestent aucune inquiétude face à cette langue qui pourrait s'imposer comme langue du travail. Ils disent préférer s'adapter à la demande des fournisseurs. Pour eux, c'est un peu normal, c'est comme le prolongement des études. À l'école, ils ont appris l'anglais ainsi que l'informatique en anglais.

La terminologie technique anglaise est largement utilisée par l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

À l'usine Aérospatiale, le personnel payé à l'heure travaille en français. Les documents de travail sont rédigés en français et la gestion des stocks se fait en français. L'affichage de la machinerie est traduit en français.

En après-midi, les membres de la mission et les travailleurs français rencontrés en avant-midi se rendent à la Bourse du travail d'Aquitaine, à Bordeaux, pour une mise en commun des échanges. Le responsable politique de la mission, monsieur Fernand Daoust, expose le contexte linguistique québécois ainsi que la loi qu'il a fallu adopter pour assurer la survie du français au Québec. Nos confrères et consœurs français se disent touchés par la démarche des travailleurs québécois. Ils promettent d'être plus

vigilants et d'aborder cette nouvelle préoccupation lors des prochaines réunions syndicales.

Ce que nous avons appris :

Chez Avions Marcel Dassault, tous les employés de tous les niveaux travaillent en français.

Les documents de travail sont tous traduits en français à l'exception des systèmes informatiques et des logiciels commerciaux.

Le logiciel Catia est disponible en français mais souvent utilisé en anglais.

En raison de la mondialisation des marchés, l'entreprise reçoit de plus en plus de documents en anglais et dans d'autres langues qu'elle doit faire traduire.

Le principal fournisseur d'outils SNAP-ON (bien connu au Québec) vend son matériel avec des instructions en français.

Chez Aérospatiale, tous les employés de tous les niveaux travaillent en français.

Rapport du troisième groupe

Le groupe est conduit vers la mairie de Blagnac où a été organisée une rencontre avec des militants syndicaux de l'usine Aérospatiale, laquelle possède des installations en ce lieu.

Les premières discussions s'engagent sur des sujets touchant la vie syndicale en usine. Cela permet de se familiariser avec les structures syndicales françaises et sur la façon dont on traite les litiges relevant des conventions collectives.

Là encore, les travailleurs français sont étonnés de la démarche des syndicalistes québécois. Ils comprennent mal que la langue française fasse l'objet d'autant de luttes de la part des travailleurs et des syndicats dans les milieux de travail. Pour eux, les enjeux de l'heure se situent au niveau de la mondialisation des marchés, des privatisations, des fusions d'entreprises, du chômage, bref, les mêmes problèmes que nous vivons au Québec, moins la francisation bien entendu. Jamais au grand jamais, ils ne se sont sentis interpellés par la question linguistique.

Au fil des discussions, nos interlocuteurs réalisent que la démarche des québécois est loin d'être farfelue et que l'anglicisation de leur milieu de travail est peut-être en marche.

Ce que nous avons appris :

Chez Aérospatiale, les technologues et les ingénieurs s'adressent toujours en français aux ouvriers. Autrement, comme le dit en riant un travailleur rencontré : « qui voudrait les écouter? »

Dans cette entreprise, il n'est pas question de travailler en anglais. L'affichage de la machinerie, la gestion des stocks ainsi que la formation se font en français.

L'affichage des machines utilisées dans les ateliers de montage a été francisé par Aérospatiale.

Rapport du quatrième groupe

Le quatrième groupe rencontre une dizaine de travailleurs dans les locaux du comité d'entreprise de Liebherr, un équipementier fabriquant des systèmes de ventilation et de climatisation pour l'industrie des aéronefs dont la société mère est établie en Allemagne. Dans son établissement de Toulouse, l'entreprise emploie 400 personnes.

En plus des échanges avec les travailleurs syndiqués de la CGT, les membres du groupe ont la chance de visiter les lieux de travail en compagnie du directeur des ressources humaines de l'entreprise et de constater sur place la pratique linguistique dans les communications et les documents de travail.

Ce que nous avons appris :

- Même si la langue commerciale avec les clients et certains fournisseurs est le plus souvent l'anglais, la langue normale et habituelle à l'usine est le français.
- Tout le personnel maîtrise le français et seuls quelques employés dans les bureaux d'études et le service à la clientèle ont une connaissance de l'anglais.
- La traduction simultanée français-allemand est le moyen choisi par l'entreprise pour assurer les communications entre le personnel français et celui de son siège social allemand.
- La formation au travail, les inscriptions sur les machines et les documents de travail sont toujours en français à l'exception de ceux préparés et utilisés par les bureaux d'études et les services de commercialisation. Bref, les quelques documents en anglais sont liés à des contrats et à des projets avec des clients de l'extérieur qui demandent qu'ils soient en anglais.
- L'entreprise n'a pas choisi l'anglais comme langue de convergence mais plutôt l'utilisation d'une passerelle linguistique entre la langue française et la langue allemande.
- La terminologie utilisée dans l'usine est française; les quelques termes anglais dont font usage les travailleurs est un phénomène nouveau.
- L'entreprise possède une politique linguistique d'achat pour l'équipement et la machinerie et le groupe des acheteurs veillent à son application.

Rapport du cinquième groupe

Accompagné d'un dirigeant syndical, le groupe a rendez-vous au siège social de la CGT à Toulouse avec un groupe de travailleurs dont quelques-uns, à l'emploi de Turboméca, sont venus tout spécialement de Pau pour l'occasion. Ces travailleurs représentent les entreprises Motorola et Turboméca.

Vivement intéressés par les démarches de la mission québécoise, les travailleurs français se prêtent volontiers aux questions de leurs confrères québécois.

Dès le début de la rencontre, nous apprenons qu'il y a peu de travailleurs étrangers dans l'industrie aérospatiale française, à l'exception de l'entreprise Airbus, où plus de 30 % de la main-d'œuvre est d'origine autre que française. Cette population de travailleurs qui est majoritairement d'origine allemande se voit offrir par l'entreprise, gratuitement, des cours de français pendant les heures de travail.

Les cours de formation technique donnée aux travailleurs d'usine se donnent partout en français. Cependant, la plupart des entreprises offrent des cours d'anglais à leur personnel pendant les heures de travail. Un travailleur de chez Motorola précise que l'entreprise offre des cours d'anglais aux membres de son personnel qui utilisent des logiciels anglais ou qui ont des échanges avec l'étranger. Il ajoute que si un travailleur a besoin d'un soutien linguistique pour l'accomplissement de ses tâches, en cas de méconnaissance de la langue anglaise, cet employé peut compter, à tout moment, sur l'aide d'un interprète.

La langue des documents de travail est indéniablement le français. Les bons de commande, les gammes de production, les nomenclatures, les documents de références, les tâches de travail sont en français. Les fiches d'anomalies sont remplies en français et traduites par la suite; il en est ainsi dans la majorité des entreprises.

Les documents de travail à caractère administratif sont toujours en français. Il en est ainsi pour les documents de nature technique et mécanique qui sont élaborés en France. Cependant, il en est autrement dans le domaine de l'électronique où les États-unis et le Japon détiennent une mainmise générale sur les produits, en quelque sorte le fil conducteur de l'anglais.

Il peut y arriver, à l'occasion, que des notes de service circulent en anglais. Dans ce cas, les travailleurs s'en plaignent à l'employeur qui corrige immédiatement la situation.

L'usage de l'anglais est plus marqué en informatique chez Motorola en raison de la direction qui est à moitié américaine et des liens que l'entreprise doit entretenir avec son social américain.

L'affichage et les inscriptions sur les machines sont en français. Selon les travailleurs, il serait difficile d'en être autrement; la plupart de leurs collègues ne comprenant pas l'anglais. D'ailleurs, comme le souligne un travailleur, la non-traduction d'affichages et d'inscriptions sur des machines a déjà été à l'origine d'un accident dans son milieu de travail. Depuis cet accident, l'entreprise exerce une plus grande vigilance.

Les commandes de pièces et les appels d'offre se font en français en France et en anglais avec l'étranger. Le matériel commandé à l'étranger arrive en France en anglais.

La terminologie administrative est en français tandis que lorsqu'il est question de la terminologie de nature technique, les travailleurs disent constater que les termes anglais s'imposent de plus en plus chez Motorola en raison des origines de l'entreprise.

À l'interne, les ingénieurs communiquent en français.

Les nombreuses commandes numériques sur les machines sont bilingues. La version française n'arrive pas automatiquement à l'écran, il faut l'appeler.

Turboméca est une entreprise qui vend son produit à l'étranger. Les communications se font en anglais à moins que le client soit francophone. Toutes les documentations destinées aux clients sont, soit en anglais, soit en français.

La connaissance de l'anglais est une exigence de base à l'embauche pour les cadres, les ingénieurs et administrateurs.

Tous les documents élaborés en France pour le compte de l'industrie française sont rédigés en français, très rarement en anglais. Par contre, si les documents sont destinés à l'étranger, ils sont souvent rédigés en anglais, à moins que le client ne l'exige en français.

On mentionne que depuis 1994, la loi Toubon oblige l'utilisation du français dans les lieux publics, également en ce qui concerne les biens et services ainsi que les procédés d'utilisation. La loi sur l'Union européenne oblige, dans certains cas, l'usage des trois langues officielles, (le français, l'anglais et l'allemand).

On nous dit que l'Agence spatiale européenne reconnaît le français et l'anglais comme langues officielles. Et, l'anglais domine.

Le fait que les cadres ne se plaignent jamais de la progression de l'anglais dans les milieux de travail est considéré par nos confrères français comme un facteur particulièrement défavorable à la place que devrait occuper le français.

À la fin de l'entretien, les membres de la mission repartent avec l'impression qu'ils ont en quelque sorte sonné l'alarme et que le jour où les travailleurs français revendiqueront plus de place pour le français en milieu de travail n'est plus si loin.

Ce que nous avons appris :

Le travail dans les ateliers d'usinage et d'assemblage est accompli en français avec des manuels en français.

Dès qu'on s'élève dans la hiérarchie de l'entreprise (cadres de haut niveau, ingénieurs), la connaissance de l'anglais devient une exigence à l'embauche.

Sauf en de rares exceptions, les communications entre les ouvriers et les ingénieurs se déroulent en français.

Lorsqu'il s'agit de l'utilisation de l'informatique, on constate une tendance grandissante à se servir des logiciels anglais même si la version française existe.

Les fiches d'anomalies sont remplies en français et traduites par la suite dans la majorité des entreprises.

L'anglais est utilisé comme la langue de convergence pour les communications avec l'étranger.

En général, les travailleurs et les travailleuses rencontrés n'expriment aucune inquiétude face à l'anglais qui gagne du terrain dans les usines et dans leur quotidien.

La formation technique est donnée en français.

Tout l'affichage de la machinerie est traduit en français.

L'ensemble des technologies de l'information est accessible en français.

La documentation qui accompagne les produits venant de l'étranger arrive en anglais et est traduite par la suite.

On exige la connaissance de l'anglais au moment de l'embauche pour le personnel cadre et les ingénieurs.

Dans toutes les entreprises, les ingénieurs possèdent une connaissance fonctionnelle du français; ce qui n'est pas le cas au Québec.

Les entreprises d'origine américaine imposent leur langue plus que tout autre.

Rencontre de l'après-midi

En après-midi, à l'exception du groupe qui s'est rendu à Bordeaux, les membres de la mission sont accueillis au siège social de la métallurgie CGT à Toulouse, pour une mise en commun avec une vingtaine de travailleurs et travailleuses rencontrés pour la plupart en avant-midi.

Réunis autour d'une grande table, les travailleurs québécois exposent leurs préoccupations face à la pénétration de l'anglais dans leurs milieux de travail. À travers un brin d'histoire, ils relatent les grandes luttes syndicales qui ont conduit à l'adoption des lois linguistiques québécoises. Ils expliquent que travailler en français au Québec ne va pas de soi. C'est une lutte constante qui passe en grande partie par le mouvement syndical.

Nos confrères français croient que les étrangers qui sont en France pour de longues périodes doivent s'intégrer et apprendre le français.

Nous apprenons que Chez Argos, les cours de français sont organisés et payés par l'employeur. Il arrive que des travailleurs de groupes linguistiques plus importants créent leurs propres écoles, la plupart du temps financées par le gouvernement de leur pays d'origine.

Un travailleur déplore le fait que dès qu'une personne de langue anglaise est présente à une réunion, tous se mettent à parler en anglais. Cette situation bien familière aux travailleurs québécois les fait sourire.

Les faits saillants de la journée

Visite de l'entreprise Aérospatiale.

Visite des lieux de travail de l'entreprise Liebherr en compagnie du directeur des ressources humaines l'entreprise.

Rencontre avec un groupe de travailleurs de Turboméca venus de Pau.

Une réunion de mise en commun de tout le groupe tenue dans les locaux de la CGT à Toulouse, en compagnie d'une vingtaine de travailleurs français rencontrés dans leurs entreprises.

Ce que nous avons appris :

On exige de plus en plus la connaissance de l'anglais à l'embauche du personnel de bureau.

Quand on occupe un emploi d'ingénieur, on doit maîtriser l'anglais. Autrement la carrière au sein de l'entreprise est compromise.

Certaines entreprises offrent gratuitement à leurs employés des cours d'anglais pendant les heures de travail.

En ce qui concerne les technologies de l'information, les logiciels maison sont bilingues tandis que les logiciels destinés à une plus large diffusion (extérieur du pays) sont rarement disponibles en français.

Les confrères français conviennent qu'il plaît bien aux travailleurs français d'utiliser des mots anglais dans leur vocabulaire. Ils disent le faire par exotisme. On a aussi tendance à fabriquer des mots avec les abréviations et les acronymes utilisés dans l'industrie.

Les ingénieurs d'études et les techniciens en informatique travaillent en français, sauf dans leurs communications avec l'étranger.

Les logiciels spécialisés comme Catia, disponibles en français, sont souvent utilisés en anglais.

Les entreprises tendent à accroître le nombre de personnes devant posséder la connaissance de l'anglais. Pourtant, il apparaît clairement dans les propos de nos confrères et consœurs français que les communications avec les partenaires internationaux sont dévolues à un petit nombre de personnes dans les entreprises.

La langue de travail des ouvriers est incontestablement le français.

Rencontre organisée par Force Ouvrière

Les membres de la mission sont accueillis au siège social de Force Ouvrière par le confrère Jean-Pierre Chotard, représentant de FO à Toulouse où nous est offert un copieux petit déjeuner. Nous rencontrons plus de vingt travailleurs et travailleuses qui représentent, à eux tous, de nombreuses entreprises : Aérospatiale, Latecoere, Motorola, Alcatel, Airbus, ATR-Siemens, Labinal, Alcan, Microturbo, Matra Marconi, Alcyon.

Après le discours de bienvenue et de présentation du secrétaire général de FO, le responsable politique de notre mission, monsieur Fernand Daoust, expose les objectifs de la mission québécoise.

C'est ainsi que s'engage le dialogue avec nos confrères français. Chacun parle de son lieu de travail. Par exemple, chez ATR-Siemens (anciennement Bendix-Avelex), on dit travailler en français à tous les niveaux de l'entreprise.

Chez Labinal qui est un sous-traitant pour les trois géants de l'automobile en Amérique du Nord, la norme de qualité « Quality Standards QS » est en anglais seulement. Autrement, tout est en français.

Les machines à commandes numériques sont en anglais chez Turboméca et rien ne laisse présager que l'on procédera à la francisation. Le même problème existait chez Motorola; les pressions syndicales portant surtout sur la sécurité au travail ont amené l'entreprise à franciser les machines à commandes numériques.

On nous dit que, tant chez Motorola que chez Turboméca, le français est la langue de la mécanique et que l'anglais est la langue de l'électronique.

En raison de l'influence britannique, l'anglais est très présent chez Matra Marconi. La connaissance de la langue anglaise est un « must » à l'embauche. Il en est ainsi chez Airbus ATR où les demandes d'emploi dans les journaux internes et externes se font en anglais pour la majorité des emplois spécialisés. L'entreprise offre des cours de français aux étrangers pendant les heures de travail.

Chez ATR-Siemens, le français est sans contredit la langue du travail. Par exemple, c'est la direction de l'entreprise qui impose des logiciels en français.

Pour la grande majorité des travailleurs rencontrés, la langue des logiciels est le français, sauf chez Alcatel.

Nous apprenons que plusieurs employeurs offrent des cours d'anglais pendant les heures de travail à tous ceux et celles qui veulent parfaire leurs connaissances.

Cependant, on précise que les travailleurs syndiqués n'ont jamais manifesté d'enthousiasme pour les cours d'anglais.

Un travailleur raconte que la méconnaissance de l'anglais chez Motorola conduit à la stagnation professionnelle et parfois au renvoi (pas pour les ouvriers). L'entreprise a reçu sa certification ISO en anglais. Tous les logiciels – ou à peu près tous – possèdent une version française. Dans les autres entreprises représentées, les logiciels sont aussi en français.

Un peu partout, sauf en de rares exceptions, l'affichage interne, les inscriptions sur les machines et les outils sont en français. Il peut arriver qu'une machine importée des États-Unis porte des inscriptions en anglais. Cela demeure l'exception. La gestion des stocks se fait en français dans toutes les entreprises.

Pour l'ensemble des entreprises, les documents de travail (montage et assemblage) sont disponibles en français. Cependant, dès que le produit est destiné à l'extérieur du pays, les documents sont rédigés en anglais. En règle générale, les plans et devis sont en français.

Finalement, nous apprenons, que selon la loi Toubon, les notes de service distribuées en anglais, dans les milieux de travail, n'ont aucune valeur légale. Un jugement a déjà été rendu en ce sens chez ATR.

Faits saillants de la journée

Une rencontre avec plus de 20 travailleurs, membres de FO, au local du syndicat à Toulouse, et visite des établissements du Comité d'entreprise de Aérospatiale. Les travailleurs provenaient des entreprises ALCATEL, MICROTURBO, MOTOROLA, SIEMENS, SIDMI, MATRA, AIRBUS.

Ce que nous avons appris :

Une tendance marquée de la part des entreprises à exiger la connaissance de l'anglais à l'embauche pour les employés spécialisés et les cadres supérieurs.

Les membres de FO refusent et contestent les documents ou notes de service distribués en anglais seulement.

La langue de travail des ouvriers (cols bleus) est le français, assistée de la documentation rédigée en français.

L'implantation de standards de qualité comme « ISO » et « Quality Total » se fait en français.

La gestion des stocks se fait toujours en français. Tous les cours de formation technique destinés aux cols bleus se donnent en français avec de la documentation en français.

RÉSUMÉ DU CONTENU DES ÉCHANGES AVEC LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES FRANÇAIS

En tout premier lieu, les membres de la mission ont constaté que, contrairement au Québec, l'ensemble du personnel des entreprises possédait une bonne connaissance du français.

Le niveau de francisation est très élevé dans les usines françaises. Les travailleurs québécois ont vu des documents techniques rédigés en français alors qu'au Québec, ces mêmes documents sont encore le plus souvent en anglais; ils ont l'intention de le signaler à leurs employeurs et d'ajouter ces documents à la liste des demandes de francisation.

Comme au Québec, c'est la mondialisation des marchés (avec les clients et partenaires qui utilisent l'anglais comme langue des affaires) qui influence la pratique linguistique, mais en France, l'impact est limité aux bureaux d'études et aux services de commercialisation; dans les usines françaises, la plupart des documents techniques sont en français alors qu'au Québec, c'est l'exception.

La formation technique en milieu de travail, les communications et les documents de travail internes sont en français, à l'exception de ceux préparés par les bureaux d'étude et les services de commercialisation qui sont en anglais lorsque des partenaires commerciaux ou des clients demandent que l'anglais soit la langue de convergence.

En matière de terminologie, on constate le penchant des Français à utiliser des termes anglais pour parler de la nouvelle technologie alors qu'au Québec, on veille à éviter cette pratique. Cependant, en ce qui a trait à la terminologie de tronc commun industriel, les Français sont des modèles d'usage en français pour les membres de la mission.

Il y a peu de travailleurs et de travailleuses étrangers à l'emploi de l'industrie aérospatiale française. Il n'y a donc pas d'impact sur la pratique linguistique comme au Québec.

Les travailleurs et les travailleuses français ne se sentent pas en situation de vulnérabilité linguistique, mais reconnaissent, avec leurs collègues québécois, qu'il y a lieu de s'en préoccuper et de soulever la question auprès de leurs syndicats et de leurs employeurs au sein des comités d'entreprises.

CONCLUSION

L'idée d'effectuer une mission de francisation remonte à plusieurs années et l'attrait premier était la France. Nous avons été enchantés d'avoir choisi d'aller à Toulouse. La similitude des tâches dans le secteur de l'aérospatiale et même des problèmes économiques auront permis de comparer des comparables et de tirer des leçons et des conclusions plus collées à nos propres réalités.

L'objectif de la mission était de rencontrer des travailleurs et des travailleuses qui exécutent quotidiennement les mêmes tâches que nous pour en dégager des stratégies afin d'améliorer les nôtres. En ce sens, nous pouvons dire « mission accomplie ». Pour chacun et chacune des membres de la mission, notre court séjour a été une expérience fascinante et enrichissante. Les milieux de travail français, sans être parfaits, sont la preuve qu'il est possible de travailler en français et mieux encore qu'il est possible d'organiser et de réaliser cette francisation au Québec. La terminologie et les documents de travail existent. Il faut maintenant la volonté de tous les partenaires concernés pour réaliser pleinement cet objectif.

La mission nous aura permis d'établir des contacts non seulement au niveau de nos préoccupations linguistiques mais aussi sur plusieurs autres plans syndicaux et personnels. Cette mission nous servira de point d'appui pour l'échange direct entre travailleurs d'un même secteur d'activité, avec la volonté d'avancer ensemble à partir des réalités de chacun, dans le respect des différences.

Une telle action exige des membres de la mission et des syndicats concernés une continuité, une ouverture, mais elle présume aussi de la volonté de prendre le temps de discuter avec nos interlocuteurs français.

À ceux et celles qui rêvaient du modèle français comme le modèle à envier, à imiter, nous devons réaffirmer qu'ils n'avaient pas tort. À bien y penser, travailler en français, ce n'est pas demander la lune.

Et, encore une fois, merci à nos hôtes français pour la chaleur et la simplicité de leur accueil.

RÉSUMÉ SCHÉMATIQUE DES CONCLUSIONS

(Langue du travail des employés payés à l'heure)

Communications orales et écrites	F
Documentation	F (à l'exception de l'entreprise Sextant où les rapports techniques sont rédigés en anglais)
Documentation destinée aux clients	A/f (selon l'exigence du client)
Formation technique	F
Gammes de production (machines numériques)	F
Bons de travail	F
Bons de commande	F
Nomenclatures	F (même si ces documents sont informatisés)
Affichage de la machinerie	F (l'utilisation de pictogrammes est largement répandue)
Logiciels maison	F
Logiciels commerciaux	A
Logiciel Catia	A/f
Outillage	F
Terminologie	F

F signifie en français

A signifie en anglais

A/f signifie plus souvent en anglais qu'en français

LISTE DES ENTREPRISES

Les nombreux travailleurs et travailleuses syndiqués que nous avons rencontrés au cours de notre séjour à Toulouse sont à l'emploi des entreprises suivantes :

- Aérospatiale
- Alcatel Espace
- Airbus Industrie
- ATR-Siemens
- Alcan
- Alcyon
- Argos
- BF Goodrich
- Centre spatial de Toulouse (CST)
- Avions Marcel Dassault
- Électronique Occitane
- Interpace
- Labinal
- Latecoere
- Liebherr
- Matra Marconi Space
- Motorola
- Microturbo
- SEP
- Sextant
- Sogerma
- Sotema
- Turboméca
- Thomson SSS
- Rohr

RECOMMANDATIONS

Face à l'anglicisation de l'industrie aéronautique et aérospatiale québécoise, il est important que la solidarité s'exprime concrètement, entre travailleurs et travailleuses syndiqués de cette industrie dans toute la francophonie.

Les travailleurs et travailleuses québécois sont disponibles pour échanger des informations et leurs expériences réciproques : ceci afin de mieux se connaître et favoriser une francisation plus efficace des milieux de travail. Il s'agit, à partir des réalités de chaque entreprise québécoise et française de dégager des axes de revendications convergents; par exemple, les documents de travail et les logiciels.

La mondialisation de l'industrie aéronautique et aérospatiale présentée comme inéluctable, ne doit pas servir d'argument pour accroître l'anglicisation des milieux de travail.

La clientèle des entreprises de l'industrie étant généralement des organisations hors frontière, l'anglais est la langue véhiculaire. Cependant, il faut noter que ce n'est pas l'ensemble du personnel qui a des contacts réguliers avec la clientèle et qu'à ce titre, des efforts supplémentaires devront être faits pour franciser le travail et francophoniser le personnel, en vue de respecter le droit de travailler en français des autres travailleurs et travailleuses.

Les travaux de la table sectorielle doivent se poursuivre en exigeant des entreprises concernées la francisation des communications écrites et orales, de la documentation, des gammes de production, de la formation technique, de l'affichage de la machinerie, de la gestion des stocks et de l'outillage ainsi que de la terminologie.

ANNEXES

Grille d'analyse linguistique