



Intervention du Syndicat canadien de la fonction publique au Québec

Dans le cadre des consultations particulières
et auditions publiques portant sur le

Projet de loi n°96
Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français

21 septembre 2021

Madame la Présidente, membres du comité, je vous remercie de nous avoir invités à donner notre avis sur le projet de loi 96. Notre intervention, vous vous en doutez, portera principalement sur les dispositions visant le secteur public. Le SCFP-Québec représente en effet environ 70 % des travailleuses et travailleurs des municipalités du Québec. Il est également un acteur syndical important dans le réseau de la santé et des services sociaux, particulièrement dans les catégories 2, 3 et 4, ainsi qu'en éducation où il représente majoritairement du personnel de soutien.

C'est un chantier ambitieux de mise à jour de la Charte de la langue française que vous entreprenez aujourd'hui. Une mission difficile, parsemée d'embûches, mais pour laquelle il faut garder le cap, l'objectif étant de maintenir le français comme langue commune de la société québécoise pour les années à venir.

Le SCFP-Québec a parlé du projet de loi 96 comme d'une réforme nécessaire, lors de son dépôt au printemps. C'est une analyse que nous réitérons. Nous appuyons d'ailleurs le mémoire de la FTQ que ses représentants vous présenteront demain.

D'ici là, nous souhaitons aborder avec vous deux aspects du projet de loi à renforcer pour assurer le droit de nos membres à travailler en français et la pérennité de la langue française au Québec. Il s'agit du bilinguisme au travail et de l'apprentissage du français en emploi.

Bilinguisme en milieu de travail

Depuis quelques années, nos représentants syndicaux rapportent l'affichage d'un nombre croissant de postes bilingues dans les Villes et les établissements de santé du Québec. À la Ville de Gatineau, par exemple, on exige que tous les fonctionnaires cols blancs aient une bonne maîtrise de l'anglais. Pourtant, la municipalité n'est pas reconnue comme bilingue en vertu de l'article 29.1 de la loi puisqu'elle compte moins de 15 % de citoyens de langue maternelle anglaise¹.

À Montréal aussi, les postes bilingues sont fréquents. Ce constat est corroboré par une étude de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) montrant que plus de 50 % des arrondissements de Montréal font du bilinguisme ou de la connaissance de l'anglais une condition d'embauche². Dans la santé, on note également une augmentation des exigences de bilinguisme, particulièrement dans des fonctions administratives et de bureau.

Comprenons-nous bien. Le SCFP-Québec ne s'oppose pas à l'apprentissage ou à la maîtrise de l'anglais ou d'une autre langue par la population du Québec ni à l'offre de tout service en anglais. Ce que nous contestons, c'est la propension qu'ont les employeurs de l'administration publique – principalement les municipalités, les CISSS et les CIUSSS – à afficher des postes bilingues sans justification. Cette attitude a mené à une multiplication des arbitrages dans certains milieux depuis 2010 environ afin de préserver le droit de nos membres de travailler en français et de pouvoir progresser professionnellement dans le secteur public, même s'ils ne parlent pas une langue seconde.

¹ Statistique Canada. 2017. *Gatineau, V [Subdivision de recensement], Québec et Québec [Province] (tableau). Profil du recensement*, Recensement de 2016, produit n° 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 29 novembre 2017.

<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F> (site consulté le 19 septembre 2021).

² Ce sont plus précisément 62,5 % des municipalités et arrondissements de Montréal ont exigé ou souhaité des compétences linguistiques au cours de leur dernier processus d'embauche, in : ISQ, *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal*, Rapport descriptif, août 2020, p. 37.

Le projet de loi 96 fait un pas dans la bonne direction en bonifiant les articles 45 et 46 de la Charte de la langue française. Ainsi modifiés, ces articles interdisent à un employeur d'exiger la connaissance d'une autre langue pour des tâches qui ne le nécessitent pas. Ils obligent également l'employeur à appliquer les critères de la jurisprudence, en amont de l'affichage d'un poste, pour reconnaître qu'il a pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer cette exigence.

Ces dispositions viennent sans contredit clarifier les choses. Toutefois, nous croyons qu'elles n'entraîneront pas à elles seules une réduction à la source des affichages de postes bilingues et des litiges qui y sont associés dans le secteur public. Pour y arriver, il faut doter les organismes de l'Administration de comités de francisation, comme c'est le cas dans le privé. Ces comités ont permis d'accompagner les entreprises dans leur francisation depuis l'adoption de la loi 101 en 1977. Nous pensons qu'ils pourraient maintenant aider les municipalités ainsi que les secteurs de la santé et de l'éducation à mieux cibler leurs réels besoins en matière de bilinguisme.

Nous recommandons donc que l'article 138.1 soit reformulé³ de façon à ce que le comité de francisation puisse, de son propre chef, donner son avis à l'employeur sur la nécessité de créer des postes bilingues ou d'exiger la connaissance d'une deuxième langue à toute personne pour accéder à un poste ou le conserver.

³ Au paragraphe 5^e du 1^{er} alinéa.

Apprentissage du français en milieu de travail

La seconde problématique que nous souhaitons discuter avec vous est le manque cruel de ressources d'apprentissage du français pour les nouveaux arrivants. Il faut comprendre que contrairement aux enfants, qui sont automatiquement scolarisés en français, dès leur arrivée au Québec, les immigrants adultes, eux, sont laissés à eux-mêmes. Bien souvent, ils n'ont pas le temps ni les ressources nécessaires pour apprendre le français avant d'entrer sur le marché du travail. Ces gens doivent donc occuper un emploi – parfois même deux – pour subvenir aux besoins de leur famille, sans avoir les bases de la langue leur permettant de s'intégrer à la société québécoise.

Nos membres qui sont dans cette situation nous rapportent que les cours de français actuellement offerts à l'extérieur du boulot ne tiennent pas compte de leur réalité. Après de longues heures de travail et après avoir pris soin de leur famille, ils ne disposent souvent plus de l'énergie requise pour étudier efficacement le français. On peut les comprendre.

Cela les force à reporter l'apprentissage du français, mais tous les nouveaux arrivants nous confient vouloir l'apprendre pour communiquer avec leur entourage au travail, ainsi que mieux comprendre le Québec et ses habitants. Le SCFP-Québec préconise donc l'offre de cours de français et de culture québécoise sur les lieux du travail et pendant les heures de travail.

La société québécoise y gagnerait doublement : d'une part, le personnel offrant des services publics serait en mesure d'échanger plus efficacement avec les citoyens afin qu'ils se sentent non seulement écoutés, mais compris. D'autre part, cela contribuerait à une intégration plus rapide des nouveaux arrivants adultes.

Nous sommes heureux de voir que le projet de loi 96 fait de l'apprentissage de notre langue commune un droit fondamental (art. 6.1). De plus, l'État se donne des responsabilités à ce chapitre en faisant du français la langue d'accueil et d'intégration à la société québécoise (art. 88.9). Il s'oblige ainsi à prendre des mesures pour favoriser l'utilisation du français par tous et pour assurer la pérennité de la langue française (art. 88.13). Le projet de loi crée Francisation Québec, un guichet unique qui a pour but de fournir des services d'apprentissage du français, en classe, en ligne et en milieu de travail, à toute personne domiciliée au Québec et qui n'est pas prise en charge par le système scolaire (88.11).

Nous saluons cette initiative. Cependant, il faut clarifier le rôle de Francisation Québec auprès des organismes publics, car tel qu'il est rédigé présentement, le projet de loi 96 semble réserver ses services aux entreprises privées. Pourtant, les besoins d'apprentissage du français sont criants dans certains secteurs de l'Administration. C'est notamment le cas dans le réseau de la santé qui emploie un grand nombre d'immigrants. Nous encourageons donc le gouvernement à amender le projet de loi pour donner le mandat à Francisation Québec d'offrir des cours de français au travail non seulement au privé, mais également dans le secteur public. Il faut aussi absolument lui allouer un financement supplémentaire afin que les budgets de fonctionnement des services publics auxquels il vient en aide ne soient pas amputés par les coûts de la francisation. Ces deux mesures sont essentielles pour favoriser l'utilisation du français par tous au cours des décennies à venir (art. 88.13).

Ici encore, les comités de francisation que nous avons proposé d'instaurer dans les organismes publics pourraient avoir leur utilité en déterminant les milieux où l'apprentissage du français est requis, en les incluant dans le programme de conformité de chaque organisme public et en faisant rapport sur les résultats obtenus.

On a trop longtemps tenu pour acquis que les organisations de l'Administration avaient un comportement exemplaire dans l'utilisation du français, mais force est d'admettre que ce n'est plus le cas. La prolifération des postes exigeant la maîtrise de l'anglais dans des Villes qui ne sont même pas reconnues comme bilingues en est la preuve. Autre exemple : l'embauche de personnel dans la santé ne parlant pas français – et parfois même ni l'anglais ni le français.

Nous ne sommes plus à l'époque de l'adoption de la loi 101 où la priorité était de franciser les entreprises privées fonctionnant totalement en anglais. Nous en sommes à un nouveau moment charnière de notre histoire. Celui où il faut s'assurer que les nombreux immigrants que nous accueillons sont en mesure de s'intégrer à la société dans notre langue commune, le français.

Nous vous remercions de votre intérêt et nous sommes prêts à échanger sur nos propositions avec vous.