



**Confédération
CSN des syndicats nationaux**

Mémoire présenté par la
Confédération des syndicats nationaux
à la Commission de la culture et de l'éducation
sur le projet de loi n° 96
Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français

21 septembre 2021

Confédération des syndicats nationaux
1601, av. De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Tél. : 514 598-2271
Télec. : 514 598-2052
www.csn.qc.ca

Table des matières

Résumé	5
Introduction.....	7
Le milieu de travail comme lieu de francisation et d'intégration à la société québécoise.....	8
<i>Le droit de travailler en français.....</i>	9
<i>Les comités de francisation.....</i>	11
<i>La francisation des travailleuses et des travailleurs.....</i>	13
La généralisation de l'usage du français à travers l'enseignement postsecondaire	16
<i>Langue française et enseignement collégial.....</i>	17
<i>Langue française et enseignement universitaire.....</i>	22
L'exemplarité de l'État en matière de langue française	24
<i>La langue française au ministère de la Santé et des Services sociaux.....</i>	26
Conclusion	29

Résumé

Le projet de loi n° 96 est ambitieux et touche différents secteurs de la vie des Québécoises et des Québécois. Une majorité des propositions apportées va dans le sens des revendications de la CSN. Nous insistons dans ce mémoire sur l'importance stratégique de défendre le droit de travailler en français puisqu'une langue qui n'est plus utilisée dans le cadre du travail met en danger son avenir. Valoriser l'utilisation du français dans les milieux de travail constitue une importante clé de voûte afin d'encourager les jeunes, qui sont l'avenir du Québec, à étudier en français, à participer à la culture francophone et à vivre en français. C'est aussi contribuer à contrer une mondialisation uniformisante et anglicisante.

Les améliorations proposées pour protéger la langue française en milieu de travail sont intéressantes. Nous croyons essentiel que le gouvernement aille de l'avant avec la modification de l'article 46, les articles touchant les comités de francisation ainsi que le développement de la francisation en entreprise. La prochaine étape sera de mettre en application ces articles dans les environnements de travail. La CSN entend bien être un partenaire actif dans ce processus.

Nous sommes optimistes quant au changement de cap opéré dans l'enseignement supérieur. Nous croyons que l'ensemble des modifications à la Charte encouragera plusieurs étudiantes et étudiants à faire le choix de l'enseignement postsecondaire en français. Il faudra cependant éclaircir plusieurs propositions encore vagues du projet de loi. Nous croyons aussi que l'enseignement supérieur doit être davantage accessible à la communauté anglophone, tout en freinant le processus d'écroulement des meilleurs étudiants francophones de la métropole par la fréquentation des collèges de langue anglaise.

Enfin, l'État doit montrer l'exemple en matière de promotion du fait français. Le projet de loi n° 96 est une véritable profession de foi à cet effet. Il reste à l'État d'opérationnaliser ses objectifs pour réussir à nous convaincre. Nous espérons que le nouveau ministre de la Langue française, le Commissaire à la langue française et l'Office Québécois de la langue française (OQLF) veilleront au déploiement de la Charte dans l'Administration publique tout comme dans le reste de la société. Un financement adéquat devra être octroyé pour s'assurer de la présence suffisante de personnel pour accomplir les tâches. Par ailleurs, il serait pertinent que l'État québécois identifie des cibles claires quant à l'atteinte des objectifs poursuivis. Ces cibles permettraient à la population et au Commissaire à la langue française de mieux juger de l'efficacité des mesures adoptées.

Toutes ces mesures resteront malheureusement vaines si la population québécoise n'embrasse pas la volonté de préserver la culture et la langue française. C'est à nous, Québécoises et Québécois, quels que soient notre origine, notre lieu de vie, notre âge, notre profession, de développer cette fierté de parler en français. Le gouvernement du Québec aura un rôle important à jouer pour informer la population de leurs nouveaux droits et de leurs nouvelles responsabilités

Introduction

La langue française en Amérique du Nord est dans une situation précaire depuis fort longtemps. Au fil des époques, différents gouvernements et groupes de la société civile québécois ont tenté de valoriser et de défendre le fait français. La CSN n'est pas étrangère à ce mouvement. Déjà au début du 20^e siècle, la Confédération des travailleurs catholiques du Canada, l'ancêtre de la CSN, réclamait la traduction des instructions pour les outils de travail, des relations de travail et des lois du travail en français. La défense du droit de travailler en français relevait alors d'une question de dignité et d'égalité des chances. La question de la défense et de la promotion de la langue française dans la société en général, et dans les milieux de travail en particulier, a été maintes fois exprimée sur la place publique par la CSN et comme entité faisant partie d'un mouvement plus large de défense de la langue française.

Depuis l'adoption de la Charte de la langue française en 1977 (ci-après Charte), l'usage du français s'est nettement amélioré au début, mais plusieurs modifications subséquentes y ont été apportées, lesquelles ont eu pour effet de diminuer sa portée. Actuellement, la langue anglaise prend de plus en plus d'importance, autant dans les milieux de travail, que dans les choix de produits culturels ou encore dans l'intimité des foyers.

La lutte pour faire appliquer la Charte ne s'est pas terminée avec son adoption, loin de là. Pour la CSN, défendre et promouvoir le droit de travailler en français, c'est défendre une condition fondamentale du travail, mais aussi promouvoir une langue qui unit et permet la solidarité entre les travailleuses et les travailleurs au Québec.

Nous remercions le gouvernement pour l'occasion qui nous est donné de présenter notre position sur le projet de loi n° 96 *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*.

Fort de cent pages de propositions de modifications d'articles de loi, le projet de loi n° 96 touche différents domaines de la vie des Québécoises et des Québécois.

Étant donné le large éventail de modifications incluses dans le projet de loi, la CSN a fait le choix de ne pas réagir sur toutes les propositions émises. Notre contribution portera essentiellement sur les articles touchant les milieux de travail, l'enseignement postsecondaire ainsi que sur l'exemplarité de l'État.

Nous souhaitons tout de même souligner notre approbation des grandes lignes proposées par le projet de loi. Entre autres, les modifications au préambule de la Charte qui proposent une vision unificatrice et solidaire de la langue commune du Québec, et ce, autant en ce qui concerne l'engagement d'accès à l'apprentissage de la langue que par la main tendue vers les communautés francophones du Canada ou encore par l'affirmation du français comme droit collectif de la nation québécoise. De plus, nous considérons que l'élection d'un commissaire à la langue française est un élément majeur pour s'assurer du suivi de l'application de la Charte ainsi que pour permettre d'avoir un regard objectif sur la situation linguistique au Québec. Nous sommes aussi favorables à une application plus soutenue du principe de nette prédominance quant à l'affichage public (art.58.1). Enfin, nous trouvons intéressantes les

différentes mesures touchant les ordres professionnels, dont l'obligation de donner des services en français lorsqu'un citoyen le demande (art.35.1). Cela étant, la CSN vous transmet tout de même certaines réserves et propositions de modifications à ce projet de loi dans les pages qui vont suivre.

Le milieu de travail comme lieu de francisation et d'intégration à la société québécoise

Si l'emploi est une nécessité économique avant tout, il est aussi un important agent de socialisation. Le monde du travail est un lieu de transmission de valeurs et de normes sociales. Vouloir faire du français la langue commune des Québécoises et des Québécois doit donc nécessairement passer par une volonté ferme de faire des milieux de travail des lieux de francisation. Or, la langue de travail emprunte le chemin de l'anglicisation au cours des dernières décennies.

La proportion de personnes travaillant généralement en français a considérablement diminué entre 1989 et 2016, passant de 73 % à 67 %, soit un taux similaire à ce qui existait avant l'adoption de la Charte en 1977¹. À Montréal, ce pourcentage est de 40,9 %. Bien concrètement dans les milieux de travail, il y a de plus en plus de discussions qui se font dans une autre langue que le français : entre collègues, c'est 4 échanges sur 10 (40 %); avec le supérieur, plus de 3 fois sur 10 (31,5 %); et dans les réunions, près de 4 fois sur 10 (39 %). De plus, selon une enquête de l'Institut de la statistique du Québec², 58 % des entreprises privées ont exigé ou mentionné que l'anglais était un atout lors du dernier processus d'embauche, de mutation ou de promotion³. À Montréal, 83,7 % des entreprises privées avaient exigé ou souhaité que la candidate ou le candidat connaisse l'anglais. Ces exigences, même présentées comme un atout, participent à l'anglicisation des milieux de travail. Nous sommes tous d'accord que l'apprentissage de différentes langues est profitable pour les individus; mais l'exigence du bilinguisme défavorise les travailleuses et travailleurs unilingues français – d'ici ou nouvellement arrivés – dans les milieux de travail et fait augmenter le nombre de locuteurs de langue anglaise sur un territoire qui se veut pourtant francophone. Néanmoins, si certains secteurs d'emplois comme le tourisme ou les relations internationales requièrent la connaissance de plusieurs langues, dont l'anglais qui n'est pas nécessaire pour la majorité des postes au Québec. Lorsque les employeurs exigent le bilinguisme aux travailleuses et aux travailleurs, ils envoient le message que le français est une langue parmi d'autres, et non la langue normale et habituelle au travail. Or, si nous n'avons plus besoin de travailler en français, la langue risque de disparaître.

Pour renverser ce phénomène, un important coup de barre doit être donné. Le projet de loi n° 96 apporte de judicieuses réponses pour enfin donner les moyens aux Québécoises et aux Québécois de travailler en français. En agissant sur la francisation des entreprises, un impact se fera sentir, notamment sur la langue d'enseignement; les étudiantes et les

¹ OQLF, *Langues utilisées au travail (2001-2016), Rapport 3, Indicateurs de suivi de la situation linguistique*, 2019.

² Tiré de : OQLF, *Rapport sur l'évolution de la situation linguistique au Québec*, 2019.

³ 80 % des entreprises privées avaient des exigences linguistiques. De ce nombre, 72,8 % demandaient la connaissance du français.

étudiants comprendront l'importance du français pour leur avenir professionnel. Également, cela aura un effet sur l'intégration des nouveaux arrivants qui intègrent souvent la société québécoise par la voie de leur premier emploi. Bref, franciser les milieux de travail c'est participer de manière déterminante à la promotion du français comme langue officielle et commune dans la société québécoise. Pour y arriver, une concertation devra être réalisée entre les différents acteurs – employeurs, travailleurs, associations sectorielles, gouvernements – pour renforcer le français sur le marché du travail québécois.

Le droit de travailler en français

Nous trouvons intéressant que le projet de loi modifie la Charte en élargissant sa portée pour viser maintenant tous les « travailleurs » plutôt que simplement les « salarié-es ». Le monde du travail s'est transformé depuis l'adoption de la loi 101 laissant la place à une diversité d'emplois atypiques. Cette modification permettra à plus de Québécoises et de Québécois d'avoir accès au droit de travailler en français.

Nous sommes aussi en accord avec les modifications apportées à l'article 41 qui précisent que tout document relié au contrat individuel et aux conditions de travail devra être rédigé en français. De plus, les documents de formation devront aussi être disponibles en français. Nous avons trop souvent été témoins d'employeurs fournissant le matériel de formation uniquement en anglais. Ces pratiques nuisent aux travailleuses et aux travailleurs francophones en limitant leur possibilité d'actualiser leurs compétences et leurs possibilités d'avancement tout en mettant parfois leur santé et leur sécurité en péril. La modification à l'article 41 est alors garante d'une plus grande équité.

Le projet de loi modifie aussi l'article 45 pour y ajouter l'obligation des employeurs à fournir un milieu d'emploi « exempt de discrimination ou de harcèlement parce qu'il ne maîtrise pas ou peu une langue autre que la langue officielle (...) L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir ce type de conduite et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser » (art.45.1). Cet article viendra créer une pression légale sur les employeurs pour faire respecter le droit de travailler en français, et ce, à tous les paliers hiérarchiques.

L'article touchant le droit du travail et celui portant sur la possibilité d'exiger une autre langue que le français sur un poste lorsque cela est nécessaire (art.46) devront être modifiés pour assurer la généralisation de l'usage du français et En effet, depuis l'adoption de la Charte, les tribunaux ont interprété le concept de « nécessité de connaître une autre langue que le français » de manière assez complaisante : si un employeur juge qu'il est « utile » qu'un employé sache une autre langue que le français, il peut l'exiger. Cette pratique qui repose sur le seul jugement de l'employeur se constate malheureusement tant pour les postes du secteur privé que du secteur public. Lors de certaines négociations de conventions collectives, nous avons parfois dû barrer la route à de nouvelles exigences linguistiques proposées par des ressources humaines peu enclines à trouver des solutions de rechange. Il est temps que le gouvernement envoie un message clair quant à l'interprétation de l'article 46, et ce, tant pour l'entreprise privée que pour ses propres ministères et ses organismes publics.

Les modifications apportées permettront de répondre aux besoins linguistiques réels des employeurs sans ouvrir les vannes au bilinguisme anglais-français tous azimuts. Les modifications de l'article 46 et l'ajout de 46.1, viennent encadrer la pratique en obligeant l'employeur à démontrer la nécessité de l'usage de l'anglais pour un poste, et aussi le sérieux de sa démarche pour identifier diverses options afin d'éviter une nouvelle exigence linguistique à un poste. Les modifications apportées démontrent un bel équilibre entre la nécessité réelle de certains employeurs et la volonté de franciser les milieux de travail.

Par ailleurs, la nouvelle obligation de déclarer les postes avec une exigence linguistique autre que le français par les organismes publics (art.20.1) permettra au gouvernement de voir à l'application effective de l'article 46. Nous croyons que la Charte devrait prévoir cette obligation pour toutes les entreprises effectuant le processus menant à l'obtention d'une certification. Nous avons constaté que des entreprises avec plus de 80 % des postes avec une exigence de bilinguisme, dont la nécessité n'était pas justifiée, ont pu obtenir leur certification sans que cela soit questionné. L'Office québécois de la langue française (OQLF) doit aussi recevoir la consigne claire de prendre en compte, comme stipulé à l'article 141, le niveau de connaissance du français chez les dirigeants et autres membres du personnel pour remettre un certificat de francisation.

Nous accueillons aussi favorablement plusieurs nouvelles mesures touchant les associations de travailleurs. Dans l'esprit de rendre les informations sur les conditions de travail disponibles en français, nous trouvons logique que les conventions collectives, les contrats d'assurances collectives et les documents touchant les rentes soient disponibles en français. Étant donné que ces documents font partie des conditions de travail, les frais de traduction devraient être pris en charge par l'employeur, ou à tout le moins, le législateur devrait prévoir un partage des coûts de traduction.

Par ailleurs, nous ne souscrivons pas à l'ajout à l'article 50 qui stipule que « À défaut par l'association de travailleurs qui représente le travailleur de soumettre le grief à l'arbitrage, celui-ci peut le faire. » Cela signifie qu'un travailleur qui se sent lésé par rapport à ses droits relatifs à la Charte peut déposer un grief, sans son syndicat. Il y a aussi plusieurs dispositions procédurales présentes dans les conventions collectives qui doivent être respectées pour que l'arbitre soit valablement nommé. La modification de l'article 50 laisse plusieurs flous d'application : qui nommera l'arbitre et qui paiera pour l'arbitrage? Est-ce que le salarié doit se représenter seul? Le syndicat peut-il faire des représentations contraires à celles du salarié? Non seulement cela retire la représentation habituelle du grief par le syndicat, mais cela comporte aussi un long et coûteux processus pour le travailleur. Nous avons de sérieux doutes quant aux avantages pour les syndiqués de cet article.

Enfin, la CSN se réjouit de l'article 10 qui obligerait le dépôt immédiat de la version française de tout jugement rendu par écrit en anglais par un tribunal judiciaire.

Les comités de francisation

Lors de l'adoption de la Charte, les comités de francisation avaient un rôle crucial d'alliés et d'agents de mobilisation dans le processus de généralisation du français dans la grande entreprise. Les comités de francisation étaient conçus pour être paritaires et la connaissance des milieux de travail par les travailleurs y était reconnue. Les centrales syndicales avaient aussi été identifiées par les penseurs de la Charte comme des partenaires de la francisation des entreprises. La CSN, en collaboration avec l'OQLF, a ainsi maintenu pendant des années des formations ainsi que différentes activités pédagogiques pour les membres siégeant sur un comité de francisation.

Malheureusement, la raison d'être des comités de francisation s'est tranquillement dissoute au cours des années. Les centrales syndicales ont perdu l'accès aux listes de leurs membres siégeant sur un comité de francisation et à d'autres documents, comme les analyses linguistiques des entreprises, lesquels ont été de plus en plus réservés aux représentants des employeurs, et ce, pour des raisons de confidentialité. Dans ce contexte, il est difficile pour les représentants des travailleurs de s'acquitter de leurs tâches adéquatement, et pour la CSN, de soutenir efficacement ses membres dans le processus de francisation des entreprises.

Pour mieux connaître la participation des travailleurs au sein des comités de francisation, la CSN a effectué en 2016 un sondage auprès de ses membres travaillant dans la grande entreprise. Plusieurs résultats nous avaient alors surpris. En effet, seulement 68 % des répondants avaient affirmé connaître l'existence d'un comité de francisation au sein de leur entreprise. Différentes raisons peuvent expliquer que 32 % ignorent s'il y a ou pas un comité. Néanmoins, un manque de circulation de l'information semble patent. Lorsqu'un comité de francisation existait dans le milieu de travail, 78 % des syndicats répondants ont affirmé que leur comité était formé de la moitié ou plus de représentantes et de représentants des travailleurs. Il y aurait donc 22 % des comités de francisation composés de moins de la moitié de représentants des travailleurs. Par ailleurs, le sondage révélait que 11 % des employeurs parmi ces entreprises nomment eux-mêmes les représentants des travailleurs. Finalement, seulement 35 % (le tiers) des syndicats ont affirmé avoir déjà discuté avec la personne de l'Office désignée responsable dans leur entreprise. Bref, beaucoup de comités ne respectaient pas la Charte. Cette situation est causée par un manque d'information chez les parties tant patronale que celle représentant les travailleurs sur les comités de francisation, mais aussi par un manque de rigueur dans l'encadrement de l'OQLF. Les différentes mesures proposées par le PL 96 amélioreront la situation.

Nous approuvons donc la modification effectuée à l'article 137 qui oblige l'employeur à consulter l'OQLF avant de mettre en place un processus de nomination, en l'absence d'association de travailleurs, des représentants des travailleurs sur les comités de francisation. Trop souvent nous avons constaté que des employeurs mettaient en place des processus électifs nébuleux, ou nommaient eux-mêmes les représentants des travailleurs. Nous voyons d'un bon œil cet article qui améliore le processus démocratique associé aux nominations des membres aux comités de francisation.

La CSN est ravie des différentes modifications apportées aux rôles, aux responsabilités et à la constitution des comités de francisation (art. 138 à 140). En effet, plusieurs de nos membres se sont plaints au fil des années de la mainmise des employeurs sur la constitution et le déroulement des actions liées aux comités de francisation. Ceux-ci servant trop souvent de simples cautions à l'obtention d'une certification de francisation. Il est même arrivé que des travailleurs aient la surprise de voir leur signature frauduleusement apposée sur des documents envoyés à l'OQLF. Les modifications proposées devraient régler ces problèmes.

Ainsi, les documents rédigés par le comité de francisation devront dorénavant être signés par tous les membres (art.138.2) et seront disponibles pour le personnel (art.143). De plus, la liste des membres des comités de francisation sera diffusée largement (art.139.2) et ainsi connue de tous. Nous sommes aussi agréablement surpris de voir la modification à l'article 139.1 qui permettra aux comités de francisation de nommer des représentants paritaires auprès de l'OQLF. Ce processus permettra une meilleure diffusion de l'information ainsi qu'une responsabilisation réciproque quant à la francisation de l'entreprise.

Nous approuvons également la volonté du gouvernement de donner un rôle plus important à l'OQLF auprès des comités de francisation. Ainsi, les conseillères et les conseillers de l'OQLF et l'ensemble des membres du comité de francisation pourront communiquer entre eux en cas de besoin (art.138.3 et 138.4). À l'heure actuelle, seule la présidence du comité avait ce privilège. Par ailleurs, nous accueillons favorablement le nouveau rôle formateur que devra jouer l'OQLF auprès des membres des comités de francisation (art.138.5). Les responsabilités qui incombent aux membres sont importantes, et qu'une formation pertinente et impartiale leur soit octroyée.

Par ailleurs, il est souhaitable, tel que proposé à l'article 139, d'élargir la francisation des entreprises, à celles de plus de 25 employé-es. Effectivement, le marché du travail au Québec est avant tout composé par les petites et les moyennes entreprises (PME). Nous pensons que la majorité des PME du Québec n'auront aucune difficulté à se conformer aux exigences pour l'obtention de la certification de francisation. En revanche, cette mesure touchera quelques entreprises qui connaissent moins leur rôle d'agent d'intégration et de francisation. Il est donc logique pour nous que le processus de francisation des entreprises soit ainsi élargi aux entreprises comportant entre 25 et 100 employé-es.

Nous reconnaissons l'importance de la modification à l'article 141 qui clarifiera certains flous quant à l'usage du français pour les outils de travail.

Outre les différentes mesures proposées par le projet de loi n° 96, nous croyons que la meilleure manière de franciser les entreprises est de redonner le goût et la fierté de travailler en français. C'est en impliquant les travailleuses et travailleurs et en valorisant l'usage du français que nous y arriverons.

La francisation des travailleuses et des travailleurs

Pour assurer la généralisation du français comme langue de travail, il ne suffira pas de traduire les manuels ou l’affichage sur les murs : la francisation des entreprises implique avant tout la francisation des personnes qui y travaillent. Il faut amener les gens, employé-es et cadres, à utiliser le français dans leur quotidien professionnel.

Or, les milieux de travail du grand Montréal s’anglicisent tranquillement. L’habitude d’utiliser le vocabulaire technique anglais s’implante, et les discussions se font de plus en plus dans la langue de Shakespeare. Cette situation a des répercussions sur les entreprises, mais aussi sur la langue de service, sur la langue parlée à la maison, sur la langue d’études des étudiants au niveau postsecondaire et, de surcroît, sur la langue d’intégration des nouveaux arrivants.

Le Québec est une terre d’accueil, et nous pouvons être fiers d’ouvrir nos portes aux nouveaux citoyens et citoyennes. La CSN s’est montrée inquiète à plusieurs reprises quant au virage amorcé sous les libéraux et poursuivi par le gouvernement actuel pour un recours croissant à l’immigration temporaire, plutôt que permanente; particulièrement lorsqu’il s’agit de pourvoir des postes qui exigent peu de qualifications, présentent un haut niveau de pénibilité, et dans certains cas, ne garantissent pas les mêmes droits que ceux des autres travailleurs. Contrairement aux immigrants permanents, ces travailleuses et travailleurs temporaires n’ont pas la même motivation quant à l’apprentissage du français, puisque le retour dans leur pays d’origine est prévu.

La CSN préconise que la planification des volumes d’admission soit fondée sur l’évolution démographique et du marché du travail, sur l’évaluation des résultats en matière d’intégration des personnes immigrantes, ainsi que sur d’autres facteurs reliés à la capacité d’accueil du Québec. Certains éléments sont essentiels à la pleine intégration sociale des personnes immigrantes. Les plus déterminants concernent la connaissance de la langue française, puisque l’intégration sur le marché du travail passe nécessairement par le français, ainsi qu’une meilleure reconnaissance des diplômes et des expériences professionnelles acquis à l’étranger. La vitalité du français au Québec et dans les milieux de travail en particulier passe donc par une réflexion approfondie sur notre manière de recevoir les nouveaux arrivants. Le chercheur Charles Castonguay a d’ailleurs montré avec éloquence comment le choix des nouveaux citoyens a un impact déterminant sur la dynamique des langues au Québec⁴. Le gouvernement du Québec ne peut faire l’économie de cette réflexion alors qu’il propose aujourd’hui un important chantier pour la généralisation de l’usage de la langue française.

Or, bien que la mise à jour des critères de classement des candidatures à la sélection permanente, en date du 12 août 2021, démontre la valeur attribuée à la maîtrise du français, le pointage maximal qui y est attaché ne surpasse pas celui consacré à l’expérience de travail au Québec et au Canada (à titre d’immigrant temporaire) et à l’arrimage aux déficits de main-d’œuvre du marché du travail. Comme les quotas de la sélection permanente ont été abaissés

⁴ Charles CASTONGUAY, *Le français en chute libre. La nouvelle dynamique des langues au Québec*, Mouvement Québec français, 2020.

en 2019⁵ et que ceux des travailleurs étrangers temporaires ont été relevés le 6 août dernier – à 20 % de la main-d’œuvre par lieu de travail dans plusieurs secteurs – la francisation de l’immigration temporaire⁶ devient donc une nouvelle et pressante priorité.

Pour ce faire, la disponibilité de l’offre de la formation en francisation est essentielle. La CSN salue les réformes du gouvernement qui ont bonifié les allocations de participation aux services gouvernementaux de francisation, et ont permis d’élargir leur accès à toutes les personnes immigrantes au Québec. L’admissibilité est désormais accordée aux personnes arrivées ici il y a de nombreuses années ainsi qu’aux personnes séjournant temporairement au Québec pour y travailler ou y étudier et à leur famille se trouvant actuellement sur le territoire. La hausse de fréquentation des programmes de francisation observée est notable. Cependant, l’accessibilité réelle demeure limitée pour les travailleurs étrangers temporaires, particulièrement hors des grands centres, que ce soit pour des raisons de transport, d’accès à un ordinateur ou d’horaires inadéquats dans l’offre de formation.

La proposition du projet de loi n° 96 de constituer un guichet unique d’accès à l’offre de francisation par Francisation Québec (FQ) est un incontournable. Tous peuvent constater l’offre très diversifiée de formation en apprentissage du français. La Vérificatrice générale du Québec a d’ailleurs déjà identifié plusieurs problèmes reliés à cette multiplicité de formations, car les personnes désireuses d’apprendre le français ont de la difficulté à s’y retrouver. Cependant, beaucoup de questions sur le guichet unique restent en suspens dans le projet de loi, notamment sur le rôle de leadership de FQ vis-à-vis les divers ministères impliqués en francisation de même que sur le rôle de FQ quant à la francisation en entreprise.

Actuellement, il existe une foule d’offres d’apprentissage du français, que ce soit par le ministère de l’Immigration, Emploi Québec, les centres de services scolaires et les commissions scolaires anglophones, les cégeps, les universités, les groupes du milieu communautaire ainsi que par des entreprises privées. Chacun de ces organismes développe un champ d’expertise qui lui est propre. Pour que FQ soit efficient, les différents ministères, organismes et entreprises devront s’arrimer avec une stratégie commune et complémentaire. Nous souhaitons que la création de FQ insuffle un leadership effectif pour développer un véritable travail collaboratif entre les différents acteurs de la francisation.

Ensuite, pour permettre aux nouveaux arrivants de suivre des cours de français sans devoir les abandonner lorsqu’ils trouvent un emploi, et sans les obliger à quitter leur emploi, le gouvernement doit impérativement encourager et développer la formation en francisation dans les milieux de travail, sans perte de rémunération. La CSN a mis sur pied différents projets de francisation grâce aux programmes d’Emploi Québec. Ce travail nous a permis de constater que ce type de formation rejoint efficacement les travailleuses et les travailleurs

⁵ En 2019, le nombre d’immigrants a chuté de 21,7 % par rapport à la moyenne des 10 précédentes années, ne représentant alors plus que 12 % de l’immigration annuelle au Canada, alors que le poids de la population québécoise au Canada était de 22,6 % (Institut de la statistique du Québec).

⁶ En 2020, le Québec accueillait 25 223 nouveaux immigrants permanents et 263 167 résidents temporaires. Statistique Canada, *Estimations démographiques* (mars 2021), adapté par l’Institut de la statistique du Québec.

qui n'ont pas toujours le temps ou les ressources pour s'inscrire à une formation en dehors des heures de travail. Par ailleurs, la littérature scientifique indique un lien inquiétant entre la précarité vécue par les travailleurs issus de l'immigration, un manque de connaissance de base de la langue commune et un risque pour la santé et la sécurité au travail. Par exemple, une étude a démontré une relation directe entre le fait de connaître le français et le taux de fréquence de lésions indemnisées à Montréal⁷. L'apprentissage de la langue française est donc essentiel à l'occupation d'un emploi sain et sécuritaire au Québec.

Or, la mise en place de cours de francisation en milieu de travail est pavée d'obstacles. Le réflexe de la mise en place de cours de francisation est à développer pour la majorité des employeurs du Québec. Le premier obstacle à la francisation est celui de l'insécurité continue des fonds octroyés par Emploi Québec pour la formation en milieu de travail ainsi que pour le remboursement du salaire des participantes et participants. En effet, les fonds offerts ont varié au fil des ans, selon les régions du Québec et selon la volonté des dirigeants en place. Le gouvernement doit offrir une garantie pérenne quant aux subventions octroyées à la mise en place de formations et au remboursement des salaires pour que le réflexe de francisation devienne machinal. Ce réflexe serait également encouragé si FQ pouvait offrir un accès et un suivi administratif simplifiés en ce qui concerne les subventions, surtout pour les PME.

Un deuxième obstacle est la compréhension des entreprises quant à leur rôle et aux retombées de la francisation sur leur personnel. Pour beaucoup d'employeurs, leur rôle se résume à offrir un emploi, et ce, sans distinction entre les statuts⁸ de travailleurs ni de leur réalité linguistique. Nous croyons qu'au contraire, les employeurs ont une responsabilité quant au respect de l'esprit de la Charte de faire du français la langue normale et habituelle de travail. Le projet de loi n° 96 propose plusieurs mesures pour forcer les entreprises à respecter la loi. Nous avons déjà donné notre avis positif sur plusieurs de ces propositions. Nous croyons toutefois qu'un tour de roue supplémentaire devrait être effectué pour s'assurer que les entreprises puissent pleinement jouer leur rôle de citoyen corporatif. Pour ce faire, il faudra d'abord s'assurer de la pleine compréhension des employeurs quant à la plus-value de franciser leur main-d'œuvre, ainsi qu'à la nécessité de mettre en place des mécanismes pour y arriver. Le projet de loi reste flou sur cet aspect et n'identifie pas clairement l'acteur qui devra avoir cette responsabilité : est-ce à FQ ou aux divers acteurs œuvrant à la francisation? Pour avoir mis en place différents projets de francisation, nous savons que le développement de tels projets ne peut reposer uniquement sur de grands principes. Pour convaincre employeurs et travailleurs, il faut concrètement nommer les bénéficiaires pour chacun ainsi qu'éclaircir les étapes de réalisation de ces projets. Nous croyons qu'il serait intéressant que FQ développe, en collaboration avec les différents acteurs de la francisation, une expertise concrète de mobilisation et de développement de projets de francisation.

⁷ Stephanie PREMJI, Patrice DUGUAY, Karen MESSING et Katherine LIPPEL, "Are Immigrants, Ethnic and Linguistic Minorities over-Represented in Jobs With a High Level of Compensated Risk? Results From a Montréal, Canada Study Using Census and Workers' Compensation Data", *American journal of industrial medicine*, vol. 53, 2010, pp. 875-885.

⁸ Nous entendons les personnes résidant ici et détenant un emploi stable, ensuite celles qui résident ici, mais qui relèvent d'agences d'emploi, et enfin celles vivant plus ou moins temporairement au Québec et œuvrant dans le cadre de programmes de travail migrant temporaire.

De plus, puisque le nombre de nouveaux arrivants issus des programmes de travailleurs étrangers temporaires est en constante croissance, nous proposons que les entreprises qui accueillent ce type de travailleurs aient une responsabilité quant à la francisation de ces derniers, lorsque ceux-ci sont recrutés pour une période de plus de six mois souvent dans l'espoir de les retenir pour plusieurs années. Certains travailleurs temporaires pourraient développer le goût de vivre au Québec et vouloir présenter une demande de sélection permanente, s'ils y sont admissibles, après avoir travaillé ici un certain temps⁹. Dans ce cas, des projets de francisation devraient être mis en place au préalable pour accroître leur chance d'être sélectionnés par Québec. Ce travail en amont permettrait aussi de développer chez les employeurs le réflexe du développement de la francisation en milieu de travail.

Par ailleurs, nous désapprouvons la modification proposée à l'article 84 qui permettrait aux enfants des travailleurs temporaires d'être exemptés de l'obligation d'effectuer leurs études primaires ou secondaires en français. Cette mesure va à l'encontre de l'esprit de la Charte, et anglicise inutilement une portion de la population. Nous craignons aussi que, dans le cas où les parents parviennent à rester au pays, ces enfants soient plus tard reconnus comme ayant droit à l'enseignement et aux services étatiques en anglais.

Finalement, nous ne pouvons parler de la généralisation du français en milieu de travail sans parler de celui de la formation de base. En effet, beaucoup de travailleurs francophones ne maîtrisent pas correctement la langue française : 19 % des Québécois atteignent le niveau le plus bas de littératie alors que 34 % éprouvent de grandes difficultés de lecture¹⁰. Cette carence a un impact considérable sur leur vie, sur leur santé et sécurité au travail, mais aussi sur leur participation active à la société. L'élan que veut insuffler le gouvernement à la francisation des travailleurs doit, selon nous, aller de pair avec celui de la mise en place de formation de base en entreprise. D'ailleurs, nous avons constaté dans nos projets passés que la mise en place de projets pour les anglophones et les allophones déstigmatisait souvent le besoin de mise à niveau pour les francophones. La mise en place conjointe de formation en alphabétisation et en francisation permet de normaliser la participation à des cours pour les adultes, développe une solidarité entre les travailleurs et offre un plus grand sentiment d'appartenance à l'entreprise. Nous appelons le gouvernement, à l'instar de ses projets de francisation, à garantir et à développer la mise en place de formation en entreprise pour l'apprentissage de base du français pour toutes et tous.

La généralisation de l'usage du français à travers l'enseignement postsecondaire

La Charte ne contenait jusqu'à présent que très peu de mesures visant l'enseignement postsecondaire : aucune loi ou aucun règlement ne faisaient mention de l'identité linguistique ou de la langue normale des activités d'enseignement postsecondaire. Il faut dire

⁹ De plus en plus de programmes, dont le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) et des programmes pilotes de TET dans certains secteurs, visent à faciliter le passage du statut de travailleur migrant temporaire ou d'étudiant étranger au statut de résident permanent, à travers l'obtention d'un certificat de sélection du Québec (CSQ) basé sur les critères annoncés le 6 août 2021.

¹⁰ Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), une initiative de l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE), octobre 2013.

qu'à l'époque de la rédaction de la Charte, les inquiétudes linguistiques visaient surtout le niveau scolaire. Les études postsecondaires étaient alors beaucoup moins fréquentes à la fin des années 1970, qu'elles ne le sont aujourd'hui.

Or, non seulement la fréquentation des établissements d'enseignement postsecondaire a explosé depuis, mais de plus en plus d'étudiantes et d'étudiants décident de le faire en anglais. Ce choix est souvent justifié par la volonté d'améliorer son aisance de la maîtrise de la langue anglaise. Si cela est tout à fait louable, il faut tout de même mentionner que le Québec est la province avec le plus haut pourcentage de personnes pouvant converser dans les deux langues officielles (49,1 %) ¹¹. En fait, chez les 14-17 ans, le taux de bilinguisme est passé de 42,1 % à 53,3 % de 2006 à 2016. Pour la même période, ce taux est passé de 72,1 % à 77,7 % à Montréal. Le renforcement durant les dernières décennies de l'apprentissage de l'anglais dès l'école primaire semble être incontestable.

Le PL 96 propose différentes mesures pour encourager la fierté de parler français. Nous croyons que pour qu'une langue soit jugée utile, il faut tout d'abord qu'elle soit bien présente dans les milieux de travail. La section précédente de notre mémoire présentait notre vision de la généralisation du français dans les milieux de travail. L'enseignement postsecondaire doit suivre la même logique. En ce sens, nous sommes en accord avec l'article 88.2 du projet de loi n° 96 qui oblige les établissements d'enseignement postsecondaire francophones à enseigner la terminologie française appropriée aux matières enseignées. Un diplômé qui connaîtra le vocabulaire français deviendra ainsi un vecteur de francisation dans son nouveau lieu de travail. En revanche, nous avons plusieurs questionnements quant à l'application de l'article 88.3 1° qui stipule que la politique linguistique des établissements anglophones devra traiter « de la maîtrise du français exigée à la fin des études des étudiants domiciliés au Québec, dont celle de la terminologie française appropriée selon les programmes. » Un cours octroyé dans une langue ne peut, du même souffle, transmettre systématiquement la terminologie dans une autre langue. De plus, comment juger de la terminologie française appropriée? Bien que l'article laisse place à interprétation par les établissements, son application sera difficile à mettre en pratique concrètement.

Langue française et enseignement collégial

Si la fréquentation linguistique est restée plutôt stable pendant les premières décennies de la création des cégeps, une augmentation de la popularité de l'enseignement anglais commence à apparaître. En 2019-2020, 17,05 % des étudiants inscrits au collégial fréquentaient un cégep de langue anglaise ¹². Cette proportion est en constante augmentation depuis 1993. Selon les prévisions du ministère ¹³, les cégeps de langue anglaise devraient desservir le quart des étudiants de niveau collégial du Québec, en 2026. Si cette attraction pour l'enseignement

¹¹ Statistique Canada, *Le français, l'anglais et les minorités de langue officielle au Canada*, Recensement en bref, août 2017.

¹² Ministère de l'Éducation et Enseignement supérieur, *Répartition des effectifs des étudiants inscrits dans le réseau collégial selon diverses variables, à la session d'automne, pour les années collégiales 1993-1994 à 2019-2020*, 2020.

¹³ Calcul effectué selon les données fournies par le ministère de l'Éducation et Enseignement supérieur, *Prévisions de l'effectif au collégial selon l'établissement public d'enseignement collégial et sa région administrative*, 2020.

collégial en anglais se constate partout au Québec, elle se fait sentir de façon plus significative dans la région de Montréal. En 2019-2020, la proportion d'étudiants fréquentant un cégep montréalais de langue anglaise atteignait 36,9 %¹⁴ alors que la communauté anglophone du grand Montréal était plutôt de 19,5 %.

Dans le cas de Montréal, nous constatons que c'est surtout le secteur préuniversitaire qui devient une source d'attraction. Si la progression se poursuit, il serait tout à fait possible que, d'ici 2 ans, la moitié des étudiants inscrits au secteur préuniversitaire sur l'île de Montréal fréquente un cégep de langue anglaise¹⁵. Nous sommes donc en position de nous demander si, à l'avenir, les universitaires montréalais, futurs penseurs et professionnels de la métropole, seront, ou devront, être anglophones. À l'inverse, est-ce que les métiers techniques seront la chasse gardée des francophones?

Par ailleurs, les cégeps de langue anglaise à Montréal reçoivent un nombre plus important de demandes d'inscription au premier tour d'admission que les cégeps francophones peuplés¹⁶. Cette forte demande d'admission pour les cégeps de langue anglaise leur permet de choisir les étudiants ayant les meilleurs résultats scolaires. Un peu à la manière de la compétition scolaire entre le réseau privé et public, le rayonnement des collèges de langue anglaise se trouve favorisé par la performance de ses étudiants. Tel un cercle vicieux : plus les étudiants performants s'inscrivent aux collèges anglophones, plus la réputation de ces établissements augmente et plus les étudiants performants voudront s'y inscrire. Conséquemment, un écrémage des meilleurs étudiants se produit sur une base linguistique.

Avec plus du trois quarts des jeunes Montréalais qui peuvent converser dans les deux langues, nous pouvons nous demander si c'est vraiment l'apprentissage de l'anglais qui pousse les francophones les plus performants à poursuivre leurs études au postsecondaire anglophone ou si ce n'est pas plutôt l'envie de faire partie d'un nouveau groupe linguistique considéré plus favorisé culturellement ou professionnellement.

La fréquentation des cégeps de langue anglaise par les francophones et les allophones accélère le processus d'anglicisation. En effet, différentes études montrent que la fréquentation des cégeps anglophones (période de socialisation importante pour les jeunes adultes) peut mener à un transfert linguistique : 91 % des étudiants allophones et 80 % des étudiants francophones qui fréquentent un cégep anglophone ont l'intention de poursuivre leurs études universitaires en anglais¹⁷; et la majorité de ceux inscrits au cégep anglophone

¹⁴ Calcul effectué selon les données fournies par le ministère de l'Éducation et Enseignement supérieur, *Nombre d'étudiants inscrits au collégial au trimestre d'automne à l'enseignement ordinaire à temps plein, selon le type de formation et la classe*, avril 2019.

¹⁵ Frédéric LACROIX, *Les cégeps français à Montréal : le début de la fin*, L'Action nationale, février 2020.

¹⁶ Selon des données du SRAM de 2013 à 2017, les demandes d'admission au premier tour ont crû de 3,85 % pour le collège John Abbott et de 2,4 % au Vanier College. Pour la même période, les demandes ont diminué de 11,1 % au Collège Maisonneuve, de 13,1 % au Collège Bois-de-Boulogne et de 12,8 % au cégep du Vieux Montréal.

¹⁷ Patrick SABOURIN, Mathieu DUPONT et Alain BÉLANGER, *Le choix anglicisant : analyse des facteurs orientant les francophones et les allophones dans le choix d'un cégep sur l'île de Montréal*, Institut de recherche sur le français en Amérique, décembre 2010.

projette de travailler ensuite dans cette langue (72 % des allophones et 54 % des francophones). En comparaison, peu d'étudiants des cégeps de langue française ont cette volonté de travailler en anglais : 15 % des allophones et 10 % des francophones.

Les données démontrent que la fréquentation d'un cégep de langue anglaise peut contribuer à l'anglicisation ou à la cristallisation linguistique puisqu'elle s'inscrit dans un cheminement à long terme influençant la poursuite des études à l'université en anglais, l'accès à un travail sollicitant les compétences linguistiques également en anglais, la fréquentation d'un réseau d'amis anglophones, et l'usage de l'anglais tant dans la vie publique que privée. Dans ce contexte, la CSN appuie la volonté gouvernementale de légiférer sur la langue d'enseignement au postsecondaire et plus particulièrement au niveau collégial.

Cependant, l'encadrement linguistique de la fréquentation des cégeps ne sera pas une panacée qui règlera tous les problèmes. En effet, le choix des étudiants au niveau collégial est influencé par un contexte d'anglicisation de la population en général, et du monde du travail en particulier. La CSN favorise d'abord la francisation du monde du travail avant de limiter la fréquentation d'un réseau d'enseignement particulier. L'application, par exemple, des articles 72 et 73 au niveau collégial aurait des conséquences sur l'admission des étudiants, et donc sur la préservation des emplois des enseignants des cégeps de langue anglaise. Cela se conclurait en une importante mise en disponibilité d'enseignants collégiaux anglophones et, en raison des mécanismes de la sécurité d'emploi, la supplantation par ces enseignantes et ces enseignants dans les cégeps francophones. De nombreux employés de soutien des établissements anglophones pourraient aussi perdre leur emploi dû à la baisse des effectifs étudiants. Bref, du point de vue de l'emploi, l'application de 72 et de 73 au niveau collégial pourrait être carrément désastreuse pour les emplois des personnels en poste.

Par ailleurs, l'attractivité envers un cégep par rapport à un autre comporte plusieurs facettes. Nous ne croyons pas que seule la langue d'enseignement peut servir d'explication pour la popularité ou non d'un établissement. Depuis des années, la CSN met le gouvernement en garde contre la mise en concurrence des établissements collégiaux. Le sous-financement chronique de l'enseignement collégial oblige les établissements à prendre une tangente marchande pour s'attirer davantage d'étudiants. C'est ainsi que des collèges considérés comme francophones ont ouvert des programmes bilingues, ou carrément anglophones où la langue d'enseignement devient un élément de vente. Nous croyons qu'ici la solution se trouve davantage dans un financement adéquat et en cohérence avec les besoins des établissements plutôt que de leur mise en concurrence.

Plus spécifiquement en ce qui concerne les propositions du projet de loi n° 96 sur l'enseignement au collégial, nous appuyons la volonté du gouvernement d'identifier des profils linguistiques pour chaque établissement collégial (art.88.0.1). Nous croyons que cette mesure permettra d'éclaircir les missions de chacun des établissements et d'adopter des politiques linguistiques plus conséquentes.

Le projet de loi propose des mesures pour restreindre la proportion de l'effectif étudiant pour les collèges anglophones ainsi qu'un plafond à son accroissement (art.88.0.4). Il prévoit même une possibilité de retrancher du financement équivalant aux étudiants qui excèdent

l'effectif prévu (88.0.8). Bien que nous souscrivions au principe motivant ces mesures, plusieurs questions restent en suspens quant à l'articulation de celles-ci. En effet, ce plafonnement se base-t-il sur les devis pédagogiques ou plutôt sur l'effectif inscrit en 2019-2020? Ce détail à son importance puisque les devis ne sont plus à jour et ne représentent donc plus les réels effectifs étudiants. D'ailleurs, le ministère de l'Enseignement supérieur n'appliquait plus de pénalité de dépassement des devis depuis plusieurs années déjà : l'offre en places disponibles étant souvent inférieure au nombre de demandes d'inscription, particulièrement dans le grand Montréal. Nous attendons d'ailleurs de connaître la stratégie gouvernementale en ce qui concerne l'admission de ces étudiants détournés du réseau anglophone vers le francophone. Les cégeps francophones du grand Montréal peinent présentement à accueillir de nouveaux étudiants : des locaux manquent. L'enseignement à distance ne peut être la solution apportée à ce problème.

Par ailleurs, le financement et le calcul des effectifs du présent projet de loi tiennent compte surtout des inscriptions à temps plein négligeant les très nombreuses à temps partiel. Or, le nombre d'étudiants inscrits à temps partiel ou à la formation continue dans les collèges anglophones n'est pas négligeable et pourrait augmenter sans être affecté par les dispositions prévues à l'article 88.0.8. En outre, il ne faudrait pas que les pénalités financières prévues à 88.0.8 desservent les étudiants inscrits de manière légitime.

Les mesures pour limiter les inscriptions aux collèges de langue anglaise sont donc intéressantes, mais pas tout à fait adaptées à la situation réelle et actuelle. Le financement gouvernemental des cégeps, et donc du calcul du plafonnement des effectifs anglophones, devrait inclure une meilleure prise en compte des étudiants à temps partiel et à la formation continue.

Le projet de loi n° 96 propose de favoriser l'inscription des étudiants ayant fait leur parcours scolaire en anglais pour les inscriptions aux collèges anglophones (art.88.3) en vue de protéger les droits de la communauté anglophone.

Depuis 2001, les anglophones fréquentant un cégep anglais sont minoritaires. La part des étudiants allophones est de 37,8 % en 2018, et celle des étudiants francophones, de 20,7 %. Puisque les admissions au cégep se basent essentiellement sur les résultats scolaires, des étudiants anglophones ont été refusés dans un cégep de leur langue maternelle au profit d'étudiants francophones plus performants. Les étudiants de la communauté anglophone du Québec devraient avoir accès prioritairement aux établissements d'enseignement anglophone; l'État finance les cégeps anglophones pour respecter leurs droits linguistiques. Pour l'instant, le financement étatique se voit détourné et engendre une bilinguisation des cohortes étudiantes francophones.

Cependant, le projet de loi laisse aux directions d'établissement l'entière responsabilité du choix du mécanisme et des critères pour favoriser les étudiants anglophones. Pour éviter de nous retrouver avec des mesures à géométrie variable entre les collèges, et favoriser encore plus la concurrence entre les établissements, nous croyons qu'il serait préférable que le ministère de l'Enseignement supérieur encadre ces mesures de discrimination positive. Par exemple,

il pourrait être intéressant que les étudiants anglophones soient systématiquement favorisés lors du premier tour d'admission. Ainsi, l'enseignement supérieur serait davantage accessible à la communauté anglophone, tout en freinant le processus d'écumage des meilleurs étudiants francophones de la métropole par la fréquentation des collèges de langue anglaise.

Une nouvelle mesure proposée dans le projet de loi est celle d'obliger les étudiants francophones (ayant effectué leur parcours scolaire en français) fréquentant un collège anglophone à réussir l'épreuve uniforme de français (EUF) (art.88.0.12). La CSN salue cette proposition nouvelle, et considère que cela ne peut qu'améliorer l'appropriation du français et en relever sa qualité chez les francophones et les allophones du Québec. Le gouvernement garde ouverte la possibilité d'inscription aux collèges de langue anglaise aux non-anglophones, mais vient ici s'assurer du niveau de connaissance de la langue française des futurs diplômé-es préuniversitaires ou techniques, et donc, des futurs travailleurs et travailleuses québécois.

La manière d'appliquer cette proposition du projet de loi demeure floue. En effet, la réussite de l'EUF est ardue pour plusieurs étudiants. Les cégeps francophones ont mis en place différentes mesures pour appuyer les étudiantes et les étudiants dans la réussite de cette épreuve (exemples : cours de littérature adapté, formation d'appoint, pairage d'étudiants). Des ressources du ministère de l'Enseignement supérieur devront être apportées pour développer l'aide appropriée à la réussite de l'EUF dans les collèges anglophones. Nous nous attendons donc à une stratégie d'appui du ministère de l'Enseignement supérieur pour soutenir les étudiants francophones, quel que soit leur choix de collège.

Aussi, le projet de loi propose de plafonner l'effectif total d'étudiants recevant l'enseignement collégial en langue anglaise dans les établissements francophones (art.88.0.5). En effet, des projets d'offre de cours en anglais ont été tentés au cours des dernières années, et ce, principalement pour attirer davantage d'étudiants. Nous le répétons, un réseau collégial subventionné à la hauteur de ses besoins n'aurait pas besoin de chercher à hausser ainsi le nombre de ses inscriptions. Nous sommes donc en accord avec la proposition de l'article 88.0.5 qui plafonne ce type de projet, et ce, tout en préservant les particularités présentes dans certaines régions du Québec (exemple : le cégep francophone de Sept-Îles dessert aussi les communautés autochtones de langue anglaise).

Enfin, nous portons à l'attention du législateur l'épineuse question des collèges privés non subventionnés qui, par opportunisme, développent de manière exponentielle l'offre de cours en anglais. Le gouvernement du Québec tente par le projet de loi n° 96 de généraliser l'usage du français pour toute sa population. Malheureusement, beaucoup d'étudiants étrangers ou ayant peu de connaissance de la langue française se tournent vers le réseau privé pour obtenir une formation rapide. Le développement d'une telle offre s'apparente à celle des écoles passerelles où un cheminement linguistique se monnaie. Nous trouvons intéressant le plan d'action annoncé le 4 juin dernier par le ministère de l'Enseignement supérieur en ce qui concerne les collèges privés et le recrutement d'étudiants étrangers. Cependant, nous croyons que le gouvernement du Québec doit faire preuve ici de cohérence et d'affirmation en plafonnant l'offre de cours privés, non subventionnés, donnés en anglais.

Langue française et enseignement universitaire

La situation des universités est différente de celle des collèges compte tenu de leur liberté et de leur indépendance institutionnelle, ayant un fort volet de recherche et faisant partie d'un réseau international. Le gouvernement du Québec finance déjà plus largement les universités québécoises considérées anglophones par rapport au poids de la population de langue anglaise¹⁸. Il est préoccupant de voir certaines universités considérées francophones offrir maintenant, elles aussi, de l'enseignement en anglais.

Le projet de loi n° 96 ne propose rien quant à l'encadrement des inscriptions d'un point de vue de la langue maternelle des candidates et des candidats. Or, tout comme au niveau collégial, les universités du Québec souffrent d'un sous-financement chronique qui les pousse à chercher du financement par l'accueil toujours plus nombreux d'étudiants d'ici ou d'ailleurs. Cette mise en concurrence pour une nouvelle population étudiante nuit à la cohérence du réseau et participe à l'anglicisation de l'offre de cours. Un gouvernement cohérent avec sa volonté de franciser davantage les étudiants et les travailleurs de demain devrait agir pour mettre fin à cette course à l'étudiant payant. Nous demandons donc un financement adéquat pour freiner la logique marchande au niveau universitaire. Par ailleurs, la CSN voit d'un bon œil l'identification linguistique des universités québécoises (art.88.0.1) qui permettra de clarifier la mission et l'identité des universités sur le territoire québécois.

En ce sens, les différents articles encadrant l'adoption d'une politique linguistique par les universités (art.88.2) permettront d'améliorer la cohérence avec l'offre de cours et les identités linguistiques de chacune des universités. Nous croyons toutefois que le gouvernement gagnerait à éclaircir davantage les axes d'action de ces politiques linguistiques. En effet, les universités francophones qui devront maintenant faire preuve d'exemplarité linguistique ne pourront, à notre avis, continuer de développer sans limites des programmes et des cours en anglais. Le Conseil supérieur de la langue française a d'ailleurs montré que près de 5,6 % des programmes universitaires dans les établissements dits francophones l'étaient entièrement ou partiellement en anglais¹⁹.

En revanche, ces programmes n'étaient pas répartis également dans l'ensemble des universités²⁰. Ces programmes anglicisés se retrouvent particulièrement dans le domaine de l'administration des affaires. D'ailleurs, la page Web de ce programme offert par l'École des hautes études commerciales (HEC) expose comme premier argument de « vente » l'acquisition de différentes langues.

¹⁸ Pierre CURZI et Éric BOUCHARD, *L'effet anglicisant du déséquilibre du financement des universités*, 2012.

¹⁹ Conseil supérieur de la langue française, *La formation en anglais dans les établissements universitaires francophones du Québec*, juillet 2021.

²⁰ Cinq établissements n'offrent que des programmes en français (École nationale d'administration publique, Institut national de la recherche scientifique, Université du Québec à Chicoutimi, Université du Québec à Rimouski, Université du Québec à Trois-Rivières), deux le font dans une grande majorité en français (Université du Québec en Outaouais, Université de Montréal), mais sept en proposent en anglais dans une proportion clairement plus prononcée (Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, Université du Québec à Montréal, Polytechnique Montréal, Université de Sherbrooke, Université Laval, École de technologie supérieure, École des hautes études commerciales).

Nous réitérons l'utilité de l'apprentissage des langues secondes et sa nécessité pour certains cursus. Cependant, des cours prévus à cet effet devraient être offerts, au lieu d'angliciser des programmes dans les universités francophones. L'influence de la langue d'étude marquera la langue utilisée dans l'exercice des fonctions professionnelles. L'université n'est pas une organisation en dehors de la société, et elle doit contribuer à la maîtrise du français des travailleurs et des gestionnaires de demain dans la société québécoise. Bref, nous considérons que la modification des objectifs des politiques linguistiques par l'article 88.2 d)2° « (...) et en poursuivant l'objectif de ne pas permettre l'usage systématique d'une autre langue que le français au sein de l'établissement » ne va pas assez loin. Nous avançons que les politiques linguistiques des universités devraient inclure un plafonnement du développement de nouveaux cours ou programmes offerts en anglais.

Aussi, nous croyons que la communauté universitaire devrait être davantage mise à contribution dans l'élaboration de la politique linguistique. Le projet de loi n° 96 prévoit une certaine forme de consultation (art.88.1), mais elle nous apparaît nettement insuffisante pour que la communauté – professeurs, chargés de cours, étudiants, professionnels, employés de soutien – puisse comprendre et assumer les enjeux d'une politique linguistique. Le Conseil supérieur de la langue française relevait d'ailleurs qu'à peine 38 % des membres du personnel de l'administration des universités déclaraient avoir été formés et informés sur leur politique linguistique en vigueur. Nous proposons que la responsabilité de l'élaboration des politiques linguistiques relève d'un comité constitué de personnes provenant de l'ensemble de la communauté, et non pas seulement des membres de la plus haute direction. La CSN a été témoin de l'efficacité des comités de francisation dans les grandes entreprises quant à la généralisation de l'usage du français. Les universités, un milieu déjà habitué au travail collaboratif, devraient s'inspirer de ce modèle.

Ce travail en collégialité pourrait avoir un impact positif sur l'appropriation des valeurs de la Charte par tout le personnel ainsi que sur les choix des départements quant à l'embauche de nouveaux professeurs. En effet, les universités, peu importe leur identité linguistique, doivent concurrencer à l'échelle internationale pour les appels de candidatures, et favorisent souvent le domaine de recherche des nouveaux professeurs en faisant fi de la langue parlée. S'il est difficile de nous opposer à cette pratique, nous constatons tout de même que certains professeurs, malgré des années d'expérience, ne peuvent enseigner en français alors qu'ils évoluent dans une université francophone. Le projet de loi prévoit déjà que les cours annoncés en français doivent être offerts en français (art.88.0.13). Si cela a une incidence sur la présente problématique, nous croyons qu'il faut aller plus loin. Ainsi, certaines universités ont déjà adopté des mesures obligeant les nouveaux professeurs à acquérir un niveau de français suffisant après un certain nombre d'années d'expérience. Nous croyons que cette exigence devrait être généralisée à l'ensemble des universités francophones du Québec.

Enfin, la recherche universitaire se fait de plus en plus en langue anglaise. En dépit de plusieurs impératifs hors du contrôle gouvernemental québécois, des actions devront être prises pour soutenir la recherche en français au Québec. Cela pourrait tout d'abord prendre la forme de subventions gouvernementales plus substantielles pour les revues scientifiques francophones qui peinent parfois à faire rayonner leurs écrits. De plus, le Scientifique en chef du Québec, responsable de multiples fonds de recherche, devrait adopter et déposer au

Commissaire à la langue française un plan stratégique pour soutenir le développement et le rayonnement de la recherche francophone du Québec.

L'exemplarité de l'État en matière de langue française

Une langue parlée fièrement demeure vivante et assure sa pérennité. La Charte de la langue française met en place des éléments facilitant le développement et la survie du français : c'est maintenant à toutes et à tous de la faire vivre.

Dans ce contexte, l'État québécois doit montrer la voie en tant que porteur symbolique de la Charte, mais aussi en tant que plus grand employeur de la province. Nous saluons que le projet de loi n° 96 introduise le rôle exemplaire que doit jouer l'Administration publique (art.13.1). L'État québécois ne peut, d'un côté, édicter une loi protégeant la langue sans, de l'autre, en être le plus grand défenseur.

Pour s'assurer de cette exemplarité, le projet de loi propose différents mécanismes déployant la Charte dans ses ministères et ses organismes ainsi que de divers processus de surveillance²¹. Nous croyons essentiel que les organismes publics soient un exemple pour appliquer la Charte. En effet, une dérive clientéliste a amené certains administrateurs à rendre bilingues des postes lorsqu'ils le jugeaient « utile ». Or, l'article 46 de la présente Charte s'applique aussi à l'État employeur. Le fait de devoir déclarer les exigences linguistiques autres que le français pour les ministères et les organismes de l'État sera un moyen concret pour aiguiller les jugements de plusieurs administrateurs de l'appareil étatique.

Outre la langue exigée pour des postes, les ministères et organismes auront, entre autres, diverses obligations dans la rédaction des contrats et les communications écrites avec l'exploitant d'une entreprise. De plus, le projet de loi introduit dans la Charte les principes de l'article 22 de la *Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'administration* en réservant le marché public aux entreprises qui sont inscrites et en règle avec le processus de francisation auprès de l'OQLF lorsqu'elles y sont assujetties, ainsi qu'aux entreprises qui auront accepté l'invitation de francisation lancée par Francisation Québec (art.152.1). Nous sommes en accord avec cette modification qui obligera les entreprises à prendre au sérieux la nouvelle Charte ainsi que de mettre en lumière le rôle exemplaire que doit jouer l'État dans ses relations d'affaires.

En cas de non-respect de la Charte de la part des ministères ou des organismes, le ministre de la Langue française pourra ordonner des mesures pour remédier à la situation (art.128.3).

²¹ Dorénavant, le ministère de la Langue française rédigera une politique linguistique devant être respectée par les ministères ainsi que les organismes gouvernementaux et municipaux (art.29.9). Cette politique les guidera dans la rédaction de leurs propres directives en matière linguistique (art.29.10). Au passage, la volonté de mettre en place des environnements culturels francophones et québécois dans ces organismes (art.29.10 f)) est intéressante pour favoriser le rayonnement des artistes québécois.

Chacun des organismes de l'Administration publique sera aussi tenu de produire un rapport annuel y indiquant « (...) le nombre de postes au sein de son organisation pour lesquels il exige, afin d'y accéder notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion ou d'y rester, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle (...) » (art.20.1).

En outre, le Commissaire à la langue française pourra aussi faire enquête auprès de l'Administration (art.189). Nous sommes en accord avec ces garde-fous mis en place par les législateurs pour assurer que les ministères et les organismes respectent l'esprit de la Charte.

En ce qui concerne le rôle d'exemplarité que doivent jouer les municipalités, nous acceptons que les villes puissent conserver la possibilité d'être exemptées en vertu de l'article 29.1 si leur population anglophone est de plus de 50 %. Cependant, nous trouvons déplorable qu'une simple résolution votée par les municipalités leur permet de se dégager de leur responsabilité d'exemplarité d'application de la Charte alors que leur population anglophone est aujourd'hui de moins de 50 % (art.29.2). Dans ce cas, il n'y a aucune raison à ce qu'elles soient un vecteur de bilinguisme pour sa population et ses employés. Les municipalités doivent promouvoir l'utilisation du français et l'exemption de l'article 29.2 devrait être retirée.

Concernant la langue de communication avec les citoyennes et les citoyens, l'article 13.2 spécifie que les organismes de l'Administration publique doivent communiquer avec eux en français à l'écrit et à l'oral. Or, le projet de loi prévoit plusieurs exceptions à ce principe. Si nous reconnaissons l'obligation de souplesse quant à l'article 13.2 lorsque cela concerne la « santé, la sécurité publique ou les principes de justice naturelle », lorsque cela concerne des fournisseurs extérieurs au Québec, au service de tourisme ou encore le droit des Autochtones de choisir leur langue de communication (art.22.3), nous avons plus de difficulté avec d'autres exceptions prévues.

L'article 22.2 prévoit deux autres exceptions soit : une personne qui est reconnue admissible à recevoir l'enseignement en anglais ou une personne ayant déjà reçu une communication écrite en anglais de la part de l'organisme. Si nous reconnaissons sans ambages le droit de la communauté anglophone à recevoir des services en anglais de l'État québécois, la CSN s'oppose au fait que le PL 96 vient octroyer un droit linguistique à des milliers de personnes sur le seul principe qu'ils ont pu recevoir au courant de leur vie une communication écrite en anglais de la part d'un organisme de l'État. Nous comprenons la volonté du gouvernement de vouloir assurer le droit à une communication dans leur langue aux citoyens québécois unilingues anglais, mais une application aussi large nous semble périlleuse.

En premier lieu, nous doutons de la faisabilité d'appliquer cette mesure. L'ensemble des ministères et des organismes n'a pas systématiquement tenu de listes de la langue des communications avec tous les citoyens. De plus, les citoyennes et les citoyens n'ont pas gardé l'ensemble de leur communication écrite avec l'État afin d'attester de la langue de communication. Ainsi, l'application de l'article 22.2 risquera bien souvent de ne reposer que sur la bonne foi des citoyens. Cela laissera les ministères et les organismes dépendant de la volonté du demandeur de services, et celui-ci les obligera, dans les faits, à maîtriser la langue anglaise pour offrir les services à toutes les personnes le demandant.

En deuxième lieu, cette exception risque d'octroyer un droit de recevoir les services en anglais à un ensemble de personnes qui sont, dans les faits, des personnes bilingues ou s'estimant plus à l'aise à communiquer en anglais. Si nous voulons faire du français la langue commune et habituelle, nous devons envoyer le message clair que vivre au Québec se fait

d'abord en français. Octroyer systématiquement des services en anglais n'encourage pas la francisation; au contraire, cela la banalise, et renvoie les obligations de la francisation au seul domaine de l'enseignement et du travail.

Nous croyons que les services de l'État doivent être donnés en français, sauf les exceptions précédemment acceptées; et si une personne ne peut communiquer en français, elle aura droit à un service d'interprète ou de traduction afin de répondre à son besoin, mais aussi de l'inciter et de l'encourager à suivre un processus de francisation maintenant accessible. Le fait de devoir passer par un service de traduction enverra le message que si l'État québécois est là pour toutes et tous, les services de traduction ne sont pas habituels puisque l'État communique avant tout en français. Ce service pourrait être offert pour une durée limitée pour ainsi lentement atteindre une francisation de l'État québécois.

Par ailleurs, nous considérons que l'État devrait faire preuve de plus de souplesse avec les nouveaux arrivants en ce qui concerne l'application de la loi. Le projet de loi n° 96 ne laisse que 6 mois aux nouveaux arrivants pour se franciser; au-delà de cette période, les services leur seront donnés exclusivement en français (art.22.3 c). Nous jugeons le délai beaucoup trop court. L'apprentissage d'une nouvelle langue demande du temps. Nous croyons que ce délai devrait plutôt être rallongé à deux ans.

Enfin, un État qui communique dans les deux langues (anglais et français) avec ses citoyennes et ses citoyens ne pourra garantir des emplois en français à son personnel et ne pourra, dans les faits, faire preuve d'exemplarité.

La langue française au ministère de la Santé et des Services sociaux

L'application de la Charte au domaine de la santé et des services sociaux est complexe. En effet, il serait inacceptable de refuser des soins à une personne à cause de sa langue de communication. Cela dit, nous pouvons tout de même poser quelques questions en ce qui concerne la manière de s'assurer des services dans une autre langue que le français sur le territoire québécois.

Certains établissements ou installations du réseau de la santé et des services sociaux sont reconnus en vertu de l'article 29.1 de la Charte comme devant rendre accessibles aux personnes de langue anglaise tous les services de santé et les services sociaux étant donné qu'ils desservent majoritairement leurs services à des anglophones. Les services doivent aussi pouvoir être accessibles à la population de langue française. C'est pourquoi nous saluons la modification de l'article 27, qui améliore l'accessibilité des documents des patients de langue française dans les établissements anglophones reconnus. Il était effectivement déplorable qu'un patient francophone doive payer de sa poche pour avoir accès à son propre dossier médical en français avec un long délai d'attente. Les modifications apportées par le projet de loi devraient améliorer la situation.

Outre les établissements ou les installations reconnus, des établissements francophones peuvent être désignés comme pouvant offrir certains services en langue anglaise pour les anglophones ou certaines communautés autochtones. Les services ainsi désignés doivent alors s'assurer de l'embauche d'un minimum de personnel bilingue.

Depuis l'adoption de la loi n°10, ce sont les établissements qui doivent désigner les services pouvant nécessiter la langue anglaise. Le *Cadre de référence pour l'élaboration des programmes d'accès* du ministère de la Santé et des Services sociaux permet une interprétation très large sur ce qu'est une population linguistique nécessitant des services en anglais, et de fait va à l'encontre de l'esprit de l'article 46 de la Charte. Pour remédier à la situation, nous croyons que le *Cadre de référence pour l'élaboration des programmes d'accès* du ministère de la Santé et des Services sociaux doit être revu à la lumière des différentes modifications de la Charte.

De plus, étant donné la complexité d'application de la Charte dans le milieu de la santé et des services sociaux, nous croyons qu'il serait pertinent que chaque établissement se dote d'un comité de francisation paritaire. En effet, les comités de francisation de la grande entreprise ont montré leur utilité et leur efficacité quant à l'appropriation de la Charte par toutes les composantes de l'organisation. Nous croyons que la grosseur et la complexité des différentes réalités des établissements de santé justifient une diversité d'opinion quant à l'appropriation de la Charte. Depuis la création des mégastructures en santé et services sociaux, il devient beaucoup plus difficile de maintenir la francisation de ces milieux de travail. Nous constatons une recrudescence de l'exigence d'une autre langue que le français pour plusieurs postes sans que cela soit requis, et ce, malgré le contexte de pénurie de personnel. Le comité de francisation de l'établissement pourrait alors avoir, entre autres, la charge de l'évaluation linguistique propre à la désignation de services devant être desservis à la fois en français et en anglais et aux postes nécessitant la connaissance d'une autre langue que le français.

Conclusion

Le projet de loi n° 96 est ambitieux et touche différents secteurs de la vie des Québécoises et des Québécois. Une majorité des propositions apportées va dans la bonne direction. La CSN insiste sur l'importance stratégique de défendre le droit de travailler en français puisqu'une langue qui n'est plus utilisée dans le cadre du travail met en danger son avenir. Valoriser l'utilisation du français dans les milieux de travail constitue une importante clé de voûte afin d'encourager les jeunes, qui sont l'avenir du Québec, à étudier en français, à participer à la culture francophone et à vivre en français. C'est aussi contribuer à contrer une mondialisation uniformisante et anglicisante.

Les améliorations proposées pour protéger la langue française en milieu de travail sont intéressantes. Nous croyons essentiel que le gouvernement aille de l'avant avec la modification de l'article 46, les articles touchant les comités de francisation ainsi que le développement de la francisation en entreprise. La prochaine étape sera de mettre en application ces articles dans les environnements de travail. La CSN entend bien être un partenaire actif dans ce processus.

Nous sommes optimistes quant au changement de cap opéré dans l'enseignement supérieur. Nous croyons que l'ensemble des modifications à la Charte encouragera plusieurs étudiantes et étudiants à faire le choix de l'enseignement postsecondaire en français. Nous espérons que cette consultation permettra d'éclaircir plusieurs propositions encore vagues du projet de loi. La CSN propose d'emblée sa collaboration.

Enfin, l'État doit montrer l'exemple en matière de promotion du fait français. Le projet de loi n° 96 est une véritable profession de foi à cet effet. Il reste à l'État d'opérationnaliser ses objectifs pour réussir à nous convaincre. Nous espérons que le nouveau ministère de la Langue française, le Commissaire à la langue française et l'OQLF veilleront au déploiement de la Charte dans l'Administration publique tout comme dans le reste de la société. Un financement adéquat devra être octroyé pour s'assurer de la présence suffisante de personnel pour accomplir les tâches. Par ailleurs, il serait pertinent que l'État québécois identifie des cibles claires quant à l'atteinte des objectifs poursuivis. Ces cibles permettraient à la population et au Commissaire à la langue française de mieux juger de l'efficacité des mesures adoptées.

Toutes ces mesures resteront malheureusement vaines si la population québécoise n'embrasse pas la volonté de préserver la culture et la langue française. C'est à nous, Québécoises et Québécois, quels que soient notre origine, notre lieu de vie, notre âge, notre profession, de développer cette fierté de parler en français. Le gouvernement du Québec aura un rôle primordial à jouer pour informer la population de leurs nouveaux droits et de leurs nouvelles responsabilités.