

**POUR UN POUVOIR D'INTERVENTION RÉTABLI
POUR L'OQLF ET POUR PLUS DE PLACE AUX
ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS**

Réactions et commentaires de la CSD sur le projet de loi n° 14, la
*Loi modifiant la Charte de la langue française, la Charte des droits
et libertés de la personne et d'autres dispositions législatives*

MÉMOIRE PRÉSENTÉ DEVANT LA
COMMISSION DE LA CULTURE ET DE L'ÉDUCATION
MARS 2013



CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES

Février 2013

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PRÉSENTATION	1
INTRODUCTION.....	3
LA RÉDUCTION DU RÔLE DE L'OQLF	4
LA RÉDUCTION ET LA NON-RECONNAISSANCE DU RÔLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES	7
DES EXIGENCES RENFORCÉES EN FONCTION DE LA TAILLE DES ENTREPRISES	15
QUELQUES OUBLIS DU PROJET DE LOI N° 14.....	21
CONCLUSION	23

PRÉSENTATION

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente près de 75 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans presque tous les secteurs d'activité économique du Québec, à l'exception des fonctions publiques fédérale et québécoise.

Dès sa fondation, la CSD s'est donné comme mission de promouvoir et de défendre les droits des travailleuses et travailleurs québécois, elle a toujours été préoccupée par la présence du français dans les milieux de travail et par la qualité de la langue qu'on y parle.

Cette préoccupation ainsi que le souci de soutenir les membres de ses syndicats affiliés l'ont guidée dans l'élaboration et la réalisation de plusieurs projets novateurs, entre autres :

- ✓ une boîte à outils lexicologiques dans le secteur du vêtement;
- ✓ l'affiche-concours « La chasse aux patentes »;
- ✓ le logiciel d'alphabétisation « Mystère à l'usine »;
- ✓ le guide syndical d'intervention « Négocier le virage des nouvelles technologies »;

-
- ✓ le guide d'initiation à la rédaction d'une convention collective;
 - ✓ des dépliants « Le français, langue du travail » « L'environnement de travail », « L'anglais ou le français », « Le comité de francisation, questions et réponses », « Dans nos milieux de travail, travaille-t-on en français ou en anglais? », « Dans le monde de l'automobile, travaille-t-on en français ou en anglais? »;
 - ✓ des sondages auprès des membres des syndicats affiliés, entre autres, sur l'utilisation du français au travail, les comités de francisation;
 - ✓ des cours de formation sur les responsabilités des syndicats affiliés et de leurs membres en matière de francisation;
 - ✓ des outils de sensibilisation : affichettes, autocollants, épinglettes, onglet sur le site Web de la centrale, kiosque thématique « Français que c'est bon »;
 - ✓ etc.

Ces outils, qui répondaient à de réels besoins des travailleuses et travailleurs, ont été conçus dans l'objectif d'assurer une présence effective et surtout permanente du français dans les milieux de travail et de promouvoir une langue de qualité.

INTRODUCTION

Dans ce mémoire, nous allons concentrer nos commentaires et observations sur le français langue du travail, sur la francisation des entreprises et sur des revendications de longue date de la CSD qui n'ont pas reçu, à ce jour, de réponses satisfaisantes.

Nous ne commenterons donc pas l'ensemble des changements proposés par le projet de loi n° 14 à la *Charte de la langue française*.

D'entrée de jeu, nous devons souligner que le projet de loi n° 14 pêche par deux défauts :

- il réduit l'Office québécois de la langue française (OQLF) à un rôle de promoteur de la langue française, il le retire du champ des plaintes et de la médiation; en cela, le projet de loi n° 14 poursuit sur la voie du désengagement, ce qui est aussi surprenant que décevant;
- il réduit le rôle que peuvent jouer les organisations syndicales ou tout autre regroupement de travailleuses et de travailleurs reconnu, alors que c'est l'action de toute la société québécoise qui devrait être recherchée pour assurer la pérennité du français.

LA RÉDUCTION DU RÔLE DE L'OQLF

Selon nous, non seulement il est inacceptable que l'employeur puisse décider seul de ce qui constitue une évaluation rigoureuse des besoins linguistiques associés à un poste (voir chapitre intitulé « La réduction et la non-reconnaissance du rôle des organisations syndicales » du présent mémoire), nous revendiquons de plus que l'OQLF soit doté d'un pouvoir d'intervention en vue de déterminer si l'exigence de l'employeur est conforme à la Charte. L'article 46, introduit par le projet de loi n° 14, doit donc être modifié pour prévoir ce pouvoir d'intervention.

Présentement, la seule façon de rendre les pratiques d'un employeur conformes à la Charte passe par le dépôt d'une plainte individuelle, ce qui n'est pas sans conséquences en milieu syndiqué et tout simplement irréaliste en milieu non syndiqué¹. Cela équivaut à remettre entre les mains des travailleuses et des travailleurs toute la responsabilité de la protection de l'usage du français. Au contraire, nous sommes convaincus que l'OQLF doit aussi avoir le rôle de gardien des droits linguistiques des travailleuses et des travailleurs.

¹ Nous aimerions d'ailleurs savoir combien de plaintes sont déposées à l'OQLF ou à la Commission des relations du travail (CRT) en provenance des milieux non syndiqués. Les recherches que nous avons faites ne nous permettent pas d'obtenir cette information, seul le nombre global de plaintes étant révélé.

La tendance de l'OQLF à se décharger de ses responsabilités se poursuit donc avec le projet de loi n° 14 et c'est pour nous une tendance tout à fait inacceptable, surtout quand elle émane d'un gouvernement qui a la réputation d'avoir des préoccupations beaucoup plus élevées que son prédécesseur envers la protection des droits linguistiques et la promotion de la langue française.

Sur le plan de l'acceptation sociale, se contenterait-on de donner une contravention à un conducteur pour avoir brûlé un feu rouge seulement quand un citoyen dépose une plainte, même quand des policiers sont sur place pour constater l'infraction, ceux-ci ne pouvant agir par eux-mêmes? Probablement que seuls les récidivistes de l'infraction applaudiraient à une telle mesure, la plupart des citoyens comprenant que les feux rouges doivent être respectés pour assurer la sécurité de tous les usagers de la route.

Il devrait en être de même de la protection de la langue française, pour laquelle le législateur veut faire ajouter à l'article 1 de la Charte (« Le français est la langue officielle du Québec ») l'alinéa suivant : « Il constitue le fondement de l'identité québécoise et d'une culture distincte, ouverte sur le monde » (article 2 du projet de loi n° 14). Selon nous, ce fondement de l'identité québécoise mérite un élargissement du rôle de l'OQLF qui serait réduit à celui de promoteur de la langue française si le projet de loi n° 14 était adopté tel quel.

En ce sens, les nouveaux pouvoirs du ministre chargé de l'application de la Charte de la langue française, tel qu'édictees par le nouvel article 1.2 nous apparaissent insuffisants. Non seulement doit-il promouvoir l'emploi et la qualité du français dans l'ensemble de la société (paragraphe 1^o) et promouvoir le rayonnement du français dans les différentes sphères d'activité de la société (paragraphe 6^o), il doit aussi assurer la protection des droits linguistiques des travailleuses et des travailleurs. Ce devrait être ajouté à l'article 1.2.

De plus, nous souhaitons que le législateur réintroduise au nouvel article 50 la responsabilité de l'OQLF dans le traitement des plaintes, une revendication de longue date de la CSD. Il n'est pas normal que seules la Commission des normes du travail et la Commission des relations du travail puissent traiter des plaintes de violation de la Charte de la langue française alors que ce n'est pas du tout leur champ d'expertise.

Nous demandons aussi que l'Office puisse agir quand il y a violation de la Charte même sans dépôt de plainte d'un individu, c'est-à-dire à partir du moment où la situation dérogatoire est portée à l'attention de l'OQLF.

LA RÉDUCTION ET LA NON-RECONNAISSANCE DU RÔLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Selon nous, le législateur ne peut considérer que la Charte va s'appliquer aussi facilement en milieu non syndiqué qu'en milieu syndiqué parce que les travailleuses et les travailleurs ne jouissent tout simplement pas de la même capacité d'y faire valoir leurs droits. C'est pourquoi nous considérons que la rédaction du nouvel article 41, 4^o paragraphe, présente une lacune pour les milieux non syndiqués :

41. En vue d'assurer le respect du droit du travailleur prévu à l'article 4 [le droit des travailleurs d'exercer leurs activités en français], l'employeur :

4^o signe en français les contrats de travail, à moins qu'ils ne soient rédigés dans une autre langue à la volonté expresse des parties.

Si ce libellé ne pose pas de problème quand il s'agit d'une convention collective, pour laquelle il y a une véritable négociation, donc pour laquelle on peut s'assurer que la volonté expresse des parties est bel et bien respectée, il en est autrement des contrats individuels de travail des milieux non syndiqués. Le travailleur ou la travailleuse ne sont pas en mesure, au moment de l'embauche, d'exiger que leur contrat de travail soit rédigé en français sous peine de n'être tout simplement pas embauchés. La plupart des gens ont besoin de travailler pour subvenir à leurs besoins, on ne devrait pas les placer dans une situation où ils auront à choisir entre

travailler et exiger un contrat de travail en français. L'article 41, 4^o paragraphe, devrait donc être modifié comme suit :

4^o signe en français les contrats de travail, à moins qu'il s'agisse d'une convention collective et qu'elle ne soit rédigée dans une autre langue à la volonté expresse des parties.

Par ailleurs, les précisions apportées au nouvel article 44 (qui remplace en fait l'ancien article 43) nous apparaissent les bienvenues quand la convention collective n'est pas déjà rédigée d'abord en français.

L'article 46 pêche aussi par négligence du rôle que peuvent jouer les associations ou regroupements de travailleurs. On ne peut laisser l'employeur seul déterminer si l'évaluation des besoins linguistiques réels associés au poste a été rigoureuse. L'association ou le regroupement doit participer à cette évaluation pour s'assurer que l'exigence d'une autre langue que le français est justifiée. Aussi, en cas de mésentente entre l'association ou le regroupement et l'employeur, la cause doit pouvoir être référée à la médiation de l'OQLF.

C'est pourquoi le retrait des actuels articles 47, 47.1 et 47.2 de la Charte, tel que proposé dans le projet de loi n^o 14, est selon nous une aberration. Au contraire, leur substance doit être maintenue, quitte à les numéroter différemment, parce que ce sont les articles qui permettent à l'OQLF de jouer le rôle de médiation qu'il doit pouvoir jouer.

L'article 50, quant à lui, perd des plumes dans la refonte. Si toute personne qui se croit victime d'une violation par son employeur de l'article 47, 48 ou 49 de la Charte de la langue française peut déposer une plainte à la Commission des normes du travail, il devrait en être de même pour l'association ou le regroupement qui représente ces personnes. Alors que l'ancien article 45 qu'il remplace prévoyait que l'association syndicale pouvait soumettre un grief à l'arbitrage (*« Lorsque le membre du personnel est régi par une convention collective, il a le droit de soumettre son grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire »*), cette possibilité n'existe plus ou, en tout cas, elle n'y est plus expressément prévue (plainte à la Commission des normes du travail, *« à moins qu'elle [la personne] ne soit régie par une convention ou une entente collective comprenant une procédure d'arbitrage »*). Une personne peut parfois hésiter à déposer une plainte pour diverses raisons, dont la crainte de perdre son emploi ou d'être mal vue par son employeur. En milieu syndiqué, le syndicat doit avoir le droit de déposer une plainte au nom des salariés qu'il représente, et ce, dans le but de faire respecter leurs droits sans crainte de représailles. Nous proposons donc de réintégrer à l'article 50 le libellé de l'ancien article 45. L'article 50 se lirait comme suit :

Toute personne qui se croit victime d'une violation par son employeur de l'article 47, 48 ou 49 de la Charte de la langue française peut déposer une plainte à la Commission des normes du travail conformément à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), à moins qu'elle ne soit régie par une convention ou une entente

collective comprenant une procédure de grief, auquel cas la personne a le droit de soumettre son grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire. L'article 17 du Code du travail s'applique à l'arbitrage de ce grief, compte tenu des adaptations nécessaires.

Le nouvel article 50.5 prend compte des nouvelles formes d'associations ou de regroupements de travailleurs en élargissant l'obligation de l'utilisation de la langue officielle dans les communications écrites avec les membres, non seulement aux associations accréditées, comme c'était le cas jusqu'à maintenant, mais aussi aux associations ou regroupements reconnus en vertu d'une autre loi que le Code du travail. On se serait par ailleurs attendu à ce que, en concordance, l'article 2 de la Charte soit davantage modifié qu'il ne l'est par le projet de loi n° 14. Il devrait reprendre le libellé du nouvel article 50.5 de façon à couvrir aussi bien les associations des ressources, celles des artistes que les associations de salariés. En pratique, dans l'article 2, les mots « associations de salariés » doivent être remplacés par « les associations accréditées en vertu du Code du travail, les associations ou les regroupements reconnus en vertu d'une autre loi ».

L'article 50.6 répond très mal à une des revendications de la CSD. Nous avons porté à l'attention de la présidente de l'OQLF et à la ministre responsable de l'application de la Charte le fait que la jurisprudence n'avait pas reconnu les statuts

et règlements des syndicats et leurs états financiers comme étant des communications de l'association de salariés², ce qui laissait un vide juridique pour pouvoir exiger que ces documents soient rédigés en français. Or, le texte qui nous est proposé laisse la désagréable impression qu'il faut demander la permission pour avoir des documents rédigés en français, en plus de négliger de mentionner les règlements des syndicats.

50.6 Une association ou un regroupement visé à l'article 50.5 doit, sur demande, fournir à l'un de ses membres une version française de ses statuts et de ses états financiers.

Pourquoi « sur demande »? Ce devrait être obligatoire sans que quiconque ait à en faire la demande. Pourquoi « à l'un de ses membres »? Ça laisse supposer que ce n'est pas l'ensemble des membres qui auront accès à la version française des statuts et des états financiers du regroupement ou de l'association. L'article 50.6 devrait donc être rédigé comme suit :

Une association ou un regroupement visé à l'article 50.5 doit fournir à ses membres une version française de ses statuts et règlements, de même que de ses états financiers.

² Ce sont les termes de la jurisprudence. Si la Charte est modifiée, il faudra bien sûr ajouter les associations ou regroupements reconnus en vertu d'une autre loi que le Code du travail.

Autre exemple de la réduction au droit individuel que nous percevons dans le projet de loi n° 14, l'article 50.7 ne permet plus que les recours prévus à la convention collective puissent être exercés par l'association ou le regroupement. En effet, en écrivant qu'en « *cas de violation de l'une de ces dispositions [des articles 41 à 50.2 et 50.4, réputés faire partie intégrante de toute convention collective], une personne visée par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard* », seul l'individu peut exercer ce recours alors que l'association ou le regroupement pouvaient le faire dans le libellé actuel de la Charte.

Par ailleurs, l'ajout de l'article 50.8 (il n'a pas d'équivalent dans la Charte actuelle) nous apparaît intéressant parce qu'il fait intervenir le consommateur pour exercer une pression supplémentaire en faveur du français langue de travail.

Plus loin dans le projet de loi, nous percevons un manque de cohérence entre, d'une part, les articles 137 et 137.1 de la Charte et, d'autre part, le nouvel article 138.2. Mais d'abord, s'il est louable que le législateur veuille reconnaître qu'il y a d'autres moyens que le comité de francisation comme mécanisme de consultation et de participation du personnel dans l'entreprise – et à la CSD, ça fait longtemps qu'on dit que les comités de relations du travail peuvent se voir confier le rôle dévolu au comité de francisation par la Charte –, il doit imposer des obligations plus grandes à l'employeur quand il y a présence d'une association qui représente les

travailleurs que de simplement demander son avis sur le mécanisme alternatif. Le deuxième alinéa de l'article 138.2 devrait donc se lire comme suit :

Lorsqu'une association représente des travailleurs, la décision de substituer au comité de francisation un autre mécanisme de consultation et de participation du personnel doit être prise conjointement avec celle-ci. Cette décision sur le mécanisme alternatif est transmise par l'entreprise en même temps que la demande d'approbation à l'Office.

Pour en revenir à la question de la cohérence, les articles 137 (inchangé) et 137.1 (dont on modifie le 3^e alinéa) doivent être modifiés pour y inclure, en plus du comité de francisation, le mécanisme alternatif de consultation et de participation du personnel de façon à ce que les travailleurs qui y participent jouissent des mêmes droits que ceux qui participent à un comité de francisation.

L'ajout d'un paragraphe 10^o à l'article 141 de la Charte mérite aussi d'être mis en cohérence avec le libellé du paragraphe 1^o de l'article 151 qui, lui, nous semble plus explicite quant aux raisons de modifier les horaires de travail. Le paragraphe 10^o de l'article 141 devrait donc se lire ainsi :

10^o la mise en place d'horaires de travail ou d'autres moyens pour assurer pendant les heures normales d'affaires la présence de personnes en mesure d'offrir aux consommateurs de l'information et un service de qualité dans la langue officielle.

À l'article 151.2, paragraphe 1^o, nous proposons d'ajouter qu'en présence d'une association ou d'un regroupement qui représente les travailleurs, l'évaluation des besoins linguistiques réels associés à chaque poste doit être faite conjointement avec l'association ou le regroupement, et ce, en concordance avec les changements que nous proposons à l'article 46.

Il en est de même pour l'évaluation des besoins de formation en français des travailleurs prévue à l'article 151.3, paragraphe 2^o : elle doit être faite conjointement avec l'association ou le regroupement le cas échéant et le libellé de cet article doit le prévoir.

DES EXIGENCES RENFORCÉES EN FONCTION DE LA TAILLE DES ENTREPRISES

Nous comprenons la volonté du législateur d'imposer des exigences différentes aux entreprises en fonction de leur taille. Cependant, nous trouvons que la façon de le faire est pour le moins tarabiscotée. À titre d'exemple, les exigences imposées aux entreprises comptant 100 employés et plus (section II) apparaissent bien minces si elles sont lues en faisant abstraction des obligations faites aux entreprises comptant 50 employés et plus (section III). Dans la réalité, c'est en effet ce qui risque de se produire : les gens dans les entreprises de 100 employés et plus vont lire la section II et penser que c'est à cette section uniquement qu'ils auront à se conformer. Nous suggérons bien humblement au législateur de réécrire ces sections de façon à ce que chacune des sections en fonction de la taille des entreprises soit « autosuffisante » en elle-même, quitte à ce qu'il y ait une certaine répétition dans les articles de la Charte.

Nous tenons par ailleurs à ce que le nouvel article 138.2 puisse s'appliquer aussi aux entreprises de 50 employés et plus. À l'heure actuelle, cet article figure à la section II (« Entreprises comptant 100 employés et plus »). Or, selon notre vaste expérience dans les entreprises de 50 à 99 employés, nous considérons que celles-ci devraient aussi pouvoir « substituer au comité de francisation un autre mécanisme de consultation et de participation » de leur personnel, et ce, avec l'approbation expresse de l'association ou du regroupement de travailleurs, le cas

échéant. Le contenu de l'article 138.2 tel que nous le suggérons doit donc être reproduit dans la section III, celle s'appliquant aux entreprises comptant 50 employés et plus.

La section I englobant les dispositions générales, c'est-à-dire celles s'appliquant à toutes les entreprises, peu importe leur taille, nous apparaît bien mince.

Dans un premier temps, nous pensons qu'un des premiers articles de cette section doit porter plus clairement sur les moyens devant être pris par les entreprises pour atteindre les objectifs de francisation. Selon nous, devrait être instauré un comité agissant sur la francisation, reconnu par l'Office, comme c'est le cas pour le comité de francisation. Nous proposons un changement de dénomination parce que, sur le terrain, les travailleuses et les travailleurs ont l'impression que pour siéger au comité de francisation, il leur faut maîtriser parfaitement la langue française. Bien que cette perception soit erronée, il nous faut admettre qu'il nous est très difficile de la combattre, ce qui explique selon nous en partie la faible implantation des comités de francisation dans les entreprises, de même que leur faible conformité aux prescriptions de la Charte quand ils existent dans le milieu de travail (composition paritaire, réunion au moins une fois tous les six mois, etc.).

Nous exigeons de plus que les obligations prévues à l'article 151.4 ne devraient pas s'appliquer seulement aux entreprises de 26 à 49 employés, mais à toutes les entreprises, peu importe leur taille. En effet, pour « *adapter les exigences prévues*

au contexte particulier de leur secteur d'activité », ce sont toutes les entreprises qui devraient pouvoir bénéficier des mesures types de francisation qui peuvent être élaborées par « les associations d'entreprises spécialisées, les comités sectoriels de main-d'œuvre ou tout autre organisme similaire ». Il s'agit d'ailleurs d'une revendication que la CSD a présentée en 2001 lors des États généraux sur la langue française et réitérée en 2008 à l'OQLF à la suite de la réalisation de notre projet « Travaillez-vous en français autant que vous le croyez? », mené dans deux secteurs d'activités : l'agroalimentaire et bois, dérivés et matériaux.

Les travailleuses et travailleurs d'une trentaine de syndicats avaient élaboré un plan d'action afin d'assurer une présence significative du français dans leur milieu de travail et auquel ils voulaient associer les comités sectoriels concernés afin de les inciter à passer à l'action en mettant de l'avant des solutions sectorielles à commencer par le partage d'informations notamment sur les logiciels, les équipements disponibles en français.

Nous proposons donc que l'article 151.4 soit déplacé de la section IV (« Entreprises comptant entre 26 et 49 employés ») vers la section I (« Dispositions générales »), dont les dispositions sont applicables à toutes les entreprises.

Ce serait aussi l'occasion pour la ministre de donner une première application aux nouveaux pouvoirs que lui confère le nouvel article 1.2, paragraphe 7° :

7° mener des consultations qu'il [le ou la ministre] estime appropriées en lien avec les politiques et mesures afin d'obtenir l'éclairage nécessaire à ses décisions et **encourager la participation des groupes intéressés et de la population.**

Nous demandons donc officiellement à la ministre de mettre sur pied un chantier sur l'action sectorielle. Nous croyons fermement que l'action sectorielle permettra de faciliter le transfert de l'expertise en matière de francisation des grandes entreprises vers les plus petites, ces dernières disposant généralement de moindres moyens pour répondre aux exigences de la Charte. De plus, cette action sectorielle permettra de mieux soutenir, à moindre frais pour elles, les nouvelles entreprises arrivant de l'étranger et devant se conformer comme toutes les autres aux obligations de la Charte. En réunissant autour d'une même table, les entreprises grandes et moins grandes d'un même secteur pour partager ce qui se fait de mieux en matière de francisation des entreprises, nous croyons que cette cause progressera à un rythme beaucoup plus rapide parce qu'elle rencontrera moins d'obstacles et parce que les entreprises n'auront pas à réinventer la roue chacune de leur côté en matière de francisation.

Nous nous questionnons par ailleurs sur le maintien du paragraphe 1° de l'article 142, surtout plus de 35 ans après l'adoption de la Charte de la langue française (l'article 142 fait maintenant partie de la section III, il s'applique donc aux entreprises comptant 50 employés et plus). Si on peut comprendre qu'en 1977, on

voulait par ce moyen ne pas obliger les personnes près de la retraite ou celles qui avaient de longs états de service au sein de l'entreprise à apprendre le français alors qu'il leur restait peu de temps sur le marché du travail, quel message envoie-t-on en 2013 en maintenant cette disposition, si ce n'est : en 35 ans, vous n'avez pas appris le français, ce n'est pas aujourd'hui qu'on vous demandera de le faire. Selon nous, maintenir cette disposition, c'est poser un constat d'échec quant à l'application de la Charte de la langue française. Nous proposons donc d'abroger le paragraphe 1^o de l'article 142.

En ce qui a trait aux nouvelles obligations imposées aux entreprises comptant entre 26 et 49 employés, si nous les appuyons, nous avons des réserves quant à leur application effective. Qui en effet vérifiera que le nombre d'employés d'une entreprise s'est maintenu entre 26 et 49 pendant plus de six mois au cours de deux années consécutives (nouvel article 151)? Selon nous, ce sera à toutes fins pratiques impossible à faire, ce qui rendra les dispositions des articles 151.1 et subséquents inapplicables. L'article 151 devrait donc être rédigé de manière à ce qu'il soit plus facile de vérifier le nombre d'employés. L'actuel article 139 de la Charte devrait inspirer le législateur. On se contente de viser l'entreprise « qui, durant une période de six mois, emploie cinquante personnes ou plus ». Pourquoi doubler la mise aujourd'hui?

On se demande aussi quelle est l'utilité, à l'article 151.1, des mots « en tenant compte de la situation qui lui est propre », sinon de présenter une échappatoire

pour les entreprises. Nous proposons que ces mots soient tout simplement retirés de l'article 151.1.

QUELQUES OUBLIS DU PROJET DE LOI N° 14

Nous aimerions rappeler que, pour la CSD, le législateur devrait profiter de la révision de la Charte de la langue française pour changer le mode de nomination du président-directeur général de l'OQLF. En effet, selon nous, c'est un poste qui devrait être le plus à l'abri possible des nominations partisans étant donné l'importance marquée de la protection des droits linguistiques et la promotion de la langue française pour l'avenir du peuple québécois. Le PDG de l'OQLF devrait à l'avenir être nommé par l'Assemblée nationale plutôt que par le gouvernement (article 165), comme cela se fait déjà pour le Vérificateur général, le Protecteur du citoyen, le Directeur général des élections, entre autres. L'article 165 devrait aussi préciser que le PDG sera choisi en fonction de critères de compétence en matière linguistique, de crédibilité et de rayonnement dans la culture québécoise. La nomination du PDG de l'OQLF par l'Assemblée nationale, après consultation de tous les partis politiques, procurerait à la protection des droits linguistiques et la promotion de la langue française au Québec un statut et une stature sans équivoque.

En outre, en plus de l'actuel programme de soutien financier qui accorde des subventions statutaires aux centrales syndicales pour qu'elles mettent sur pied des activités d'information et de formation incitant les travailleuses et les travailleurs à participer à la francisation de leur milieu de travail, nous proposons, à nouveau,

que l'OQLF permette que les organisations syndicales présentent des projets axés davantage sur une stratégie d'animation linguistique financés à même les subventions existantes ou, le cas échéant, par l'ajout de budget spécifique. Selon nous, mettre l'accent sur une stratégie d'animation linguistique dans les milieux de travail présente le mérite d'éveiller l'intérêt des travailleuses et des travailleurs et ainsi de les amener à développer des habitudes leur permettant d'avoir une plus grande et meilleure maîtrise de l'usage de la langue française tout en assurant sa permanence dans les milieux de travail.

CONCLUSION

Deux problèmes majeurs traversent, selon nous, le projet de réforme de la Charte de la langue française :

- Le législateur poursuit sur la lancée de permettre à l'Office québécois de la langue française de se soustraire à ses obligations de protéger le droit de travailler en français au Québec. C'est particulièrement évident aux nouveaux articles 46 et 50 de la Charte, articles auxquels nous proposons des modifications importantes.
- Le législateur, avec le projet de loi n° 14, a tendance à ramener tout au droit individuel, enlevant même à l'association ou au regroupement de travailleurs le droit de déposer une plainte en cas de violation de la Charte de la langue française, un droit qui existe dans la Charte actuelle.

Ces deux problèmes majeurs doivent donc être corrigés impérativement si le législateur veut respecter l'esprit dans lequel la Charte a été adoptée en 1977, qui était d'inviter toutes les composantes de la société à veiller au respect et à la protection des droits linguistiques des travailleuses et des travailleurs, ce qui incluait l'Office lui-même et les associations de travailleurs.