



**Fédération des travailleurs et travailleuses
du Québec**

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

déposé à

La Commission de la culture et de l'éducation

Février 2013



Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : (514) 383-8000
Télécopieur : (514) 383-8005
Site : <http://www.ftq.qc.ca>

Dépôt légal 1^{er} trimestre 2013
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 978-2-89639-198-1

Introduction

Depuis l'adoption de la Charte de la langue française, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) s'est toujours fait un devoir d'intervenir, en commission parlementaire ou ailleurs, pour défendre le droit pour ses 600 000 membres, de travailler en français. Tous les autres droits reconnus par la Charte sont importants et complémentaires mais, à nos yeux, le droit de travailler en français était et est encore d'une importance capitale, garant de l'existence de milieux de vie où le français devient, au quotidien, la langue commune de tous les citoyens et citoyennes, francophones, anglophones et allophones.

La FTQ s'est alors engagée à agir comme partenaire actif de ce projet de société, ce que nous avons fait en encadrant le travail de nos membres impliqués dans près de 700 comités de francisation dans des entreprises du secteur privé, sans compter tous les militants et militantes qui s'impliquent dans d'autres secteurs, malgré l'absence de soutien législatif. En effet, nos membres travaillent dans tous les secteurs de l'activité économique, tant dans les secteurs public et parapublic que dans le secteur privé, dans de grandes entreprises mais aussi dans des petites et moyennes entreprises. Ils sont aussi des travailleurs et des travailleuses des cégeps et des universités ainsi que des municipalités, secteurs largement interpellés dans le projet de loi. C'est à partir de leurs expériences concrètes que, de tout temps, la FTQ a fait ses analyses et défini ses revendications.

En congrès, à l'automne 2007, trente ans après l'adoption de la Charte de la langue française, nous avons fait un bilan en identifiant les principales composantes du succès relatif de la francisation des entreprises : l'adoption d'un modèle contraignant, établissant un processus obligatoire de francisation pour les entreprises de 100 employés et plus; un rôle de chien de garde confié localement aux syndicats représentant les travailleurs et les travailleuses.

Lorsque la Loi 101 fut adoptée, la FTQ la célébra et se concentra sur l'essentiel : la langue du travail. Les dispositions de la Loi 101 sur cette question reprenaient en grande partie nos positions. Certaines avaient été oubliées, et nous l'avons toujours déploré (la francisation des petites et moyennes entreprises demeure à la traîne). Mais l'essentiel était là et tenait à deux choses. D'abord, le gouvernement renonçait par cette loi à « demander », à « inciter » les entreprises à « bien vouloir » faire du français leur langue de fonctionnement et de travail; désormais, les entreprises devaient suivre des directives. Ensuite, le gouvernement confiait un rôle officiel aux syndicats dans cette opération de francisation des entreprises. La FTQ a, logiquement, au cours des ans, investi l'essentiel de ses efforts à cet aspect de la Loi, soit former les membres des comités de francisation,

*faire le bilan de leur action, faire les représentations nécessaires à ce sujet.*¹

Aujourd'hui, comme hier, la FTQ croit être un interlocuteur des plus valables pour intervenir en faveur du français, langue du travail. Nos constats sont à la fois positifs et négatifs :

- la francisation des milieux de travail a grandement progressé, mais le travail est loin d'être terminé, notamment en tenant compte de nouvelles réalités que sont les technologies de l'information et de la communication ainsi que l'intégration des personnes immigrantes;
- la résistance des entreprises s'est assouplie, grâce au travail acharné de travailleurs et de travailleuses syndiqués qui ont utilisé la reconnaissance accordée par la loi et le soutien de l'Office québécois de la langue française pour convaincre les employeurs;
- de nombreux secteurs ont cependant été laissés-pour-compte, parce qu'on les croyait francisés par essence même.

C'est avec une certaine inquiétude que la FTQ se présente devant la commission parlementaire qui entend les représentations sur le projet de loi 14, la Loi modifiant la Charte de la langue française, la Charte des droits et libertés de la personne et d'autres dispositions législatives. Nous y avons trouvé de nombreux motifs de réjouissance, notamment pour ce qui est du renforcement du droit de travailler en français ainsi que de nouvelles ouvertures pour la francisation de l'Administration et pour les entreprises de 26 à 49 employés. Nous ne nous doutions cependant pas que notre partenariat à ce grand projet de société, au lieu d'être élargi, serait au contraire menacé par l'affaiblissement des comités de francisation. Nous sommes profondément convaincus de l'importance de renforcer le pouvoir de ces comités et d'élargir leur rayon d'action à tous les secteurs permettant ainsi à des syndiqués de faire respecter le droit de travailler en français des travailleurs et des travailleuses qu'ils représentent.

Le mémoire est divisé en trois parties : le droit de travailler en français; la francisation des milieux de travail; la francisation des personnes immigrantes.

¹ FTQ – Une histoire, une langue, un avenir, p. 7, novembre 2007.

1. La langue de travail : le droit de travailler en français

La Charte de la langue française inclut dans son préambule un objectif spécifique qui vient préciser le droit fondamental des travailleurs et des travailleuses « d'exercer leurs activités en français » (article 4). Ce droit est précisé dans le chapitre VI du titre 1 sur la langue de travail. La FTQ salue toute l'attention apportée à la rédaction de ce chapitre dans le projet de loi 14, lequel nous apparaît encadrer encore plus clairement le droit de travailler en français. Nous y constatons certaines améliorations mais aussi quelques probables reculs.

Des améliorations importantes

Du côté des améliorations, il faut souligner l'ajout du « droit à un milieu de travail qui soit exempt de conduite vexatoire, de discrimination ou de harcèlement » qui aurait lieu à cause de l'exercice du droit de travailler en français ou de ne pas connaître une autre langue que le français (nouvel article 48 de la Charte) ainsi que l'obligation pour l'employeur « d'évaluer de façon rigoureuse les besoins linguistiques réels associés » à un poste pour lequel il voudrait exiger une langue autre que le français (nouvel article 46).

Plus encore, l'employeur « doit afficher dans un endroit bien en vue de son établissement une pancarte informant ses travailleurs des principales dispositions prévues aux articles 4 et 41 à 50.7 de la présente loi » (nouvel article 42). Il s'agit là d'une amélioration importante, qui montre clairement la responsabilité de l'employeur dans le processus de francisation. Qui répond aussi à nos commentaires, réitérés à de multiples reprises, à l'effet qu'une loi, si parfaite soit-elle, à elle seule ne suffit pas. Le droit de travailler en français est bien établi dans la Charte, mais il est largement méconnu, et parfois oublié.

Cela explique largement, selon nous, que des dérapages aient lieu en faveur d'une acceptation sans contestation d'exigences de plus en plus généralisées de l'anglais ou d'autres langues pour pouvoir occuper de nombreux emplois. C'est la seule manière d'expliquer qu'au fil du temps, si peu de plaintes n'aient été inscrites à l'Office québécois de la langue française, devant la Commission des relations du travail ou devant des arbitres de grief. Pourtant ce n'est pas faute de pouvoir identifier des problèmes dans plusieurs secteurs d'activité, à Montréal mais aussi dans toutes les régions du Québec, même les plus francophones. Il ne suffit pas d'adopter des lois, encore faut-il faire connaître leurs droits et leurs recours aux travailleurs et aux travailleuses.

La FTQ salue donc cette obligation qui est faite « à tout employeur dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus » (article 4 de la Loi sur l'équité salariale). Mais est-il absolument nécessaire de faire référence à la Loi de l'équité salariale, ce qui complique la lecture de la Charte? Nous ne le croyons pas et demandons que la taille des entreprises couvertes soit clairement signifiée dans la Charte de la langue française.

La FTQ salue la proposition que le ministre rende « disponible sur son site Internet une pancarte type pouvant être reproduite par un employeur pour se conformer au présent article ». Nous souhaiterions cependant que cette pancarte soit obligatoire. Nous pourrions alors être assurés que l'information diffusée sera complète et uniforme. De plus, il nous semble que l'élaboration et la diffusion de cette pancarte devraient faire partie du mandat de l'Office québécois de la langue française.

Les outils de travail et la formation

Le nouvel article 41 introduit de nouveaux droits, notamment au cinquième alinéa qui prévoit que l'employeur « rend disponibles en français [...] les instructions obligatoires pour l'exécution de son travail, notamment en matière d'hygiène ou de sécurité ». Est-ce que les documents de travail ou les logiciels seront reconnus comme étant des instructions obligatoires? Nous sommes loin d'en être certains.

Nous croyons donc que le présent projet de loi doit s'assurer de couvrir les réels problèmes auxquels font face les travailleurs et les travailleuses, soit l'impossibilité d'exiger que les documents de travail soient en français, l'obligation d'utiliser la version anglaise des logiciels ou celle de suivre des formations dans une autre langue que le français, généralement en anglais. Bien sûr, les deux premiers éléments sont inclus dans les points à considérer dans un programme de francisation, général (article 141) ou allégé (article 151.2), alors qu'un nouvel intérêt a été exprimé envers la formation dans la version allégée du programme de francisation (article 151.2 alinéa 4). Cette inclusion possible dans les programmes de francisation ne constitue cependant pas des droits aux fins du Chapitre VI, lesquels droits peuvent être défendus devant des tribunaux.

La FTQ croit donc que, après plus de 35 ans de francisation des milieux de travail, avec l'évolution fulgurante des technologies de l'information et de la communication dans la vaste majorité des milieux de travail, il est plus que temps de reconnaître que l'usage du français comme langue de travail commande l'utilisation d'outils de travail accessibles en français, leur qualité devant être égale ou supérieure aux versions anglaises des outils de travail s'il y a lieu. De même, les travailleurs et les travailleuses devraient avoir le droit de recevoir toute formation en français, sans pression indue de la part des employeurs.

La FTQ demande que le nouvel article 42 soit modifié pour préciser la taille des entreprises couvertes par cette obligation, sans référence à la Loi sur l'équité salariale ainsi que pour rendre obligatoire l'utilisation d'une pancarte élaborée et diffusée par l'Office québécois de la langue française.

La FTQ demande que le nouvel article 41 de la Charte de la langue française garantisse deux droits supplémentaires : le droit à des outils de travail (documents de travail, logiciels, etc.) en français ainsi que le droit à la formation en français.

2. La francisation des milieux de travail

Nous considérons que le droit de travailler en français est bien établi dans la Charte de la langue française. Ce droit présuppose qu'une langue commune, le français, s'épanouisse dans tous les milieux de travail, du secteur privé mais aussi des secteurs public et parapublic, ce qu'on appelle l'Administration, définie dans l'annexe de la Charte de la langue française².

En 1977, lors de l'adoption de la Charte de la langue française, des mécanismes divers ont été adoptés pour assurer la généralisation de l'utilisation du français à tous les niveaux dans les milieux de travail. Ces mécanismes étaient plus contraignants dans le secteur privé que dans celui de l'Administration, notamment parce que l'Administration québécoise était perçue comme ayant moins d'efforts à consentir parce qu'elle était déjà française, pour une très grande part. Mais elle était aussi tenue à un devoir d'exemplarité et devait jouer un rôle moteur en matière de francisation.

Devant l'ampleur des problèmes dans les entreprises du secteur privé, le gouvernement a aussi tenu compte de la taille des entreprises, présupposant que la francisation des grandes entreprises (100 employés et plus) aurait des effets d'entraînement sur les plus petites entreprises.

2.1 Les droits et mécanismes de francisation : l'évolution de la Charte de la langue française

La loi prévoit, alors et encore aujourd'hui, pour les entreprises de 100 employés et plus, un mécanisme à trois paliers :

- suite à une analyse de la situation linguistique, l'élaboration et l'implantation d'un programme de francisation dont le contenu vise la généralisation de l'utilisation du français dans l'entreprise (article 141 de la Charte);
- la participation des travailleurs et des travailleuses, par leur présence alors minoritaire (le tiers) dans un comité de francisation dont le mandat est d'assurer l'élaboration et la réalisation du programme de francisation (article 136);

² L'Administration comprend : le gouvernement et ses ministères; les organismes gouvernementaux; les organismes municipaux et scolaires; les établissements des services de santé et des services sociaux; les organismes parapublics comme les entreprises de téléphone, de câblodistribution, de transport, de gaz, d'eau ou d'électricité, etc.; les ordres professionnels. Seuls les établissements d'enseignement collégial et universitaire en sont exclus.

- l'obligation d'assurer une permanence à la généralisation de l'utilisation du français dans l'entreprise par la poursuite du travail du comité et le dépôt d'un rapport triennal (article 146).

Les organismes de l'Administration doivent aussi adopter un programme de francisation, sans qu'en soient précisés des éléments précis, sans obligation de participation des travailleurs et des travailleuses et sans processus de suivi permettant d'assurer la permanence de la généralisation de l'utilisation du français dans les milieux de travail (articles 129 à 133).

En 2002, après 25 ans d'application de la Charte et des années de revendications du mouvement syndical pour une plus grande couverture de l'obligation de francisation des milieux de travail ainsi que pour une participation syndicale mieux encadrée dans les comités de francisation, des améliorations ont été apportées :

- la couverture des entreprises de 50 à 99 employés pour l'obligation d'un programme de francisation (article 139 de la Charte);
- la parité au sein des comités de francisation des entreprises de 100 employés ou plus, le pouvoir syndical d'y nommer les représentants et représentantes des travailleurs et travailleuses (article 137) et le droit à des libérations sur le temps de travail pour pouvoir effectuer un travail compétent (article 137.1);
- au lieu d'inclure les établissements d'enseignement collégial et universitaire dans l'Administration et de les soumettre à un processus de francisation (soit une analyse linguistique et un véritable programme de francisation), on instaure l'obligation d'élaborer une politique linguistique (relativement à l'emploi et à la qualité de la langue française) qui traite, en plus d'autres considérations comme la langue d'enseignement, des manuels, des outils d'évaluation, etc., de la langue de travail (articles 88.1 à 88.3).

C'est finalement en 2010 que les dernières entreprises du secteur privé, celles de moins de 50 personnes, deviennent couvertes par la Charte (articles 151 et 151.1) en ce que, à l'avenir, à la demande de l'Office et avec l'approbation du ministre, elles peuvent être tenues de faire une analyse de leur situation linguistique et procéder à l'élaboration et à l'implantation d'un programme de francisation.

La FTQ demande qu'un effort d'uniformisation et de simplification soit effectué dans le processus de francisation des milieux de travail qui soutient le droit de travailler en français. La FTQ demande donc que les entreprises de 50 employés ou plus et tous les établissements de l'Administration soient soumis aux trois volets du processus de francisation : un programme de francisation; la participation des travailleurs et des travailleuses dans un comité de francisation; un mécanisme assurant la permanence de la francisation.

2.2 Tout le monde doit être couvert, y compris les établissements d'enseignement collégial et universitaire

Depuis plus de 20 ans, la FTQ et ses syndicats qui représentent des travailleurs et des travailleuses d'établissements d'enseignement collégial et universitaire ont été les premiers à attirer l'attention du gouvernement sur l'anglicisation de ces milieux de travail. Si, pendant une certaine période, les cégeps et les universités ont assuré le rayonnement de la langue française, la situation s'est dégradée progressivement au point que nous en sommes venus à les comparer aux entreprises les plus récalcitrantes.

En 2010, soit huit ans après l'obligation faite aux cégeps et aux universités de se doter d'une politique relative à l'emploi et à la qualité de la langue française, la FTQ déplorait les maigres retombées de l'application de cette politique dans le secteur universitaire pour ce qui était du droit de travailler en français³. Dans le mémoire du Conseil provincial du secteur universitaire du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) déposé dans le cadre du projet de loi 103 en 2010, on pouvait lire ce qui suit :

*Dans tous les cas, nous assistons à une dégradation de la situation du français en tant que langue de travail. Il y a 30 ans, il était de bon ton d'arguer la langue des fournisseurs (de biens et de services) pour exiger l'usage de l'anglais au travail. Aujourd'hui, l'équipement informatique, en particulier les logiciels, exigent trop souvent l'usage de l'anglais. L'influence de l'anglais est aussi très importante dans le domaine de la recherche et de la diffusion. De ce fait, nombre de laboratoires et d'ateliers sont pourvus d'équipements qui nécessitent la connaissance de l'anglais pour leur utilisation et leur entretien. L'anglais est perçu comme la lingua franca des communications scientifiques, impliquant l'usage de cette langue en amont dans la production d'articles ou de monographies. L'usage de l'anglais est également prisé lors de réunions entre chercheurs ainsi qu'à l'occasion de leurs demandes de subventions. À cette longue liste s'ajoute le matériel pédagogique destiné aux étudiantes et aux étudiants dont l'élaboration se fait presque exclusivement en anglais. Et cela ne touche pas uniquement le domaine des sciences pures et appliquées, mais aussi les sciences humaines et les arts. Cette prépondérance accordée à l'usage de l'anglais, généralement mal justifiée, a des conséquences importantes sur les conditions de travail des personnes salariées des universités.*⁴

³ FTQ - Mémoire sur le projet de loi 103, Loi modifiant la Charte de la langue française et d'autres dispositions législatives, déposé à la Commission de la culture et de l'éducation, août 2010.

⁴ SCFP - Mémoire du conseil provincial du secteur universitaire du Syndicat canadien de la fonction publique sur le projet de loi 103, Loi modifiant la Charte de la langue française et d'autres dispositions législatives, déposé à la Commission de la culture et de l'éducation, août 2010.

Aujourd'hui, nous comprenons encore mieux l'absence de résultats en faveur de la francisation. Le gouvernement a permis que s'installe une confusion entre le processus de francisation des établissements collégiaux et universitaires et les politiques linguistiques (relatives à l'emploi et à la qualité de la langue française) qu'ils doivent adopter. L'une ne peut remplacer l'autre puisque ce sont des objectifs très différents qui y sont visés. En effet, nous croyons que les politiques linguistiques, y compris les nouvelles exigences faites aux organismes municipaux (articles 151.1 à 151.8), visent beaucoup plus le respect des droits des usagers et usagères, citoyens et citoyennes, étudiants et étudiantes, consommateurs et consommatrices de recevoir des services en français, des droits fondamentaux reconnus par les articles 2, 5 et 6 de la Charte, plutôt que le respect du droit de travailler en français, aussi un droit fondamental reconnu par l'article 4. Chacun de ces droits fondamentaux trouve d'ailleurs son application concrète dans des chapitres distincts de la Charte au sein du Titre I. La francisation des milieux de travail est, quant à elle, précisée dans le Titre II, au Chapitre IV pour celle de l'Administration et au Chapitre V pour les entreprises privées. Cette distinction entre politiques et mécanismes de francisation est importante, en ce qu'elle ne soumet pas un droit fondamental à un autre droit fondamental.

Parmi les organismes de l'Administration soumis à l'exigence de développer une politique, seuls les établissements d'enseignement collégial et universitaire ne sont pas soumis à un processus de francisation du milieu de travail. En effet, les organismes municipaux sont déjà couverts par un tel processus comme organismes reconnus au sein de l'Administration. Rien ne justifie que les cégeps et universités n'y soient pas aussi inclus, au contraire même, quand on constate les problèmes qu'y vivent les travailleurs et les travailleuses dans l'exercice de leur droit de travailler en français. La FTQ souhaite donc que tous, au Québec, soient couverts par un processus de francisation des milieux de travail.

La FTQ demande qu'une distinction claire soit faite entre le processus de francisation des milieux de travail qui soutient le droit de travailler en français et les politiques linguistiques exigées depuis 2002 dans les établissements d'enseignement collégial et universitaire et maintenant, dans les organismes municipaux.

La FTQ demande que les établissements de l'enseignement collégial et universitaire soient couverts par les obligations de la francisation de l'Administration, en les incluant à l'Annexe de la Charte de la langue française.

2.3 Les comités de francisation : rôle et fonctionnement

Le principe de la participation des travailleurs et des travailleuses au processus de francisation des entreprises a été reconnu dès le dépôt du projet de loi numéro 1 en 1977. Avant cette date, le gouvernement (alors libéral) avait plutôt choisi le chemin de la seule responsabilité patronale, allant même jusqu'à en faire un mécanisme

confidentiel. Ainsi, le règlement sur la francisation des entreprises, adopté en septembre 1976, prévoyait ce qui suit.

« La Régie et le ministre doivent respecter le caractère confidentiel de tout programme de francisation proposé et approuvé. »

« L'entreprise doit cependant informer ses employés de la politique linguistique qu'elle s'est engagée à mettre en application par son programme de francisation. »⁵

Dans notre mémoire présenté à la commission parlementaire chargée d'étudier le projet de loi numéro 1, nous avons alors félicité le nouveau gouvernement parce qu'il mettait la francisation des entreprises au cœur du processus de francisation de la société québécoise et qu'il reconnaissait aux travailleurs et aux travailleuses le droit et le devoir, non seulement de s'informer des politiques patronales en matière de francisation, mais aussi de participer activement à l'élaboration et à l'application des programmes de francisation. Après des années de revendications syndicales et, dans certains cas, de conflits de travail portant sur la langue de travail, nous étions enfin légitimés de participer au projet de francisation des entreprises et celles-ci devaient se plier à des obligations de francisation. Nous étions et sommes encore aujourd'hui profondément convaincus que cette participation des travailleurs et des travailleuses au sein de comités de francisation est la meilleure façon d'assurer la démocratisation et le succès de la démarche de francisation.

Une reconnaissance difficile

Bien que munis d'une reconnaissance légale, nous avons vite compris que la partie ne serait pas facile pour les membres syndiqués des comités de francisation. D'abord, la place qui nous était réservée ne s'est pas révélée aussi importante que nous l'avions espérée. Qui plus est, les employeurs, et parfois même l'Office québécois de la langue française, nous faisaient comprendre que nous n'étions pas les bienvenus dans la démarche.

Ce ne sont pas toutes les entreprises qui ont accepté avec enthousiasme de s'engager dans la réalisation des programmes de francisation et plusieurs ont mis des obstacles à une pleine participation syndicale. Ainsi, plusieurs employeurs choisissaient eux-mêmes les représentants des salariés sans en référer au syndicat local, en poussant parfois l'odieux à ne choisir que des employés non syndiqués ou des employés cadres. Ou alors, les réunions étaient courtes et on ne demandait aux représentants des travailleurs qu'une signature au bas du document à envoyer à l'Office. Les représentants des travailleurs n'avaient pas facilement accès aux conseillers de l'Office, l'employeur ne les libérant pas de leur travail. Ce manque de libération était assez généralisé pour limiter considérablement la faculté de faire un travail compétent d'enquête et de vérification.

⁵ Règlement sur la francisation des entreprises, septembre 1976.

La majorité de ces problèmes ont trouvé leur réponse en 2002 avec l'adoption de modifications permettant une participation syndicale mieux encadrée (voir section 2.1 du présent mémoire).

Depuis 1977, la FTQ se considère donc comme un véritable partenaire du projet de francisation des entreprises et nous avons tout mis en œuvre, au gré des moyens dont nous disposons, pour accompagner et soutenir nos membres. Nous avons réclamé des moyens financiers afin de soutenir le travail de nos membres des comités de francisation, comme cela se faisait dans d'autres lois où était prévue la participation des travailleurs et des travailleuses. Ce n'est qu'en 1985 que le gouvernement a finalement consenti un soutien financier aux centrales syndicales pour assurer l'information et la formation dans nos rangs et coordonner l'action des membres des comités de francisation.

Avec nos membres syndicaux des comités de francisation et le soutien de leurs syndicats locaux et de nos grands syndicats affiliés, nous avons développé des approches sectorielles qui ont donné des résultats spectaculaires dans la francisation des entreprises, par exemple, dans les secteurs de l'aérospatiale et de l'aéronautique, des communications et des télécommunications, de l'hôtellerie, de l'entretien ménager, des garages. Nous avons aussi développé des collaborations avec les conseillers et les conseillères de l'Office québécois de la langue française, bénéficiant alors de leur soutien compétent tout en les faisant aussi profiter de notre expérience terrain.

Refus de mécanismes alternatifs : le retrait du nouvel article 138.2

Jamais nous n'aurions pensé que le présent gouvernement, celui-là même dont le parti est à l'origine de l'adoption de la Charte de la langue française (loi 101), aurait pu proposer une participation syndicale optionnelle dans le processus de francisation, ce que permet, selon nous, le nouvel article 138.2 de la Charte. L'entreprise y est autorisée à « substituer au comité de francisation un autre mécanisme de consultation et de participation de son personnel. Lorsqu'une association représente des travailleurs, l'entreprise doit transmettre l'avis de celle-ci sur le mécanisme alternatif en même temps que la demande d'approbation. »

La FTQ est en complet désaccord avec un tel changement et ce, pour plusieurs raisons. Avons-nous atteint un si haut degré de francisation des milieux de travail pour que le gouvernement juge dorénavant la présence des travailleurs comme un partenaire dont on peut se passer pour poursuivre les travaux? Ce n'est pas l'opinion de la FTQ. Dans plusieurs milieux de travail où nous avons des membres, il y a encore un important travail à faire, même dans les entreprises qui ont acquis leur certificat de francisation, ne serait-ce qu'au chapitre d'assurer la permanence de la généralisation de l'utilisation du français. L'actuel projet de loi reconnaît d'ailleurs lui-même que des besoins de francisation existent encore dans l'Administration.

Nous sommes dans le flou complet quant aux mécanismes de consultation et de participation que l'on veut substituer au comité de francisation. Quelles seront les règles qui régiront ce mécanisme qu'une entreprise pourrait décider de substituer au comité de francisation? L'Office devra-t-il se doter d'un autre service lui permettant d'évaluer la pertinence et surtout la portée de ces nouveaux mécanismes? Quelle application pourrons-nous y donner aux droits et protections accordés aux membres syndicaux des comités de francisation (articles 137 et 137.1 de la Charte), par exemple pour obtenir le temps nécessaire pour évaluer la teneur des programmes de francisation ou encore de documents destinés à être remis à l'Office? Le législateur nous laisse ici dans un épais brouillard sur ses intentions, mais la latitude qu'il compte donner aux entreprises pour se départir de la partie syndicale et de sa collaboration nous semble assez claire.

Les travailleurs et les travailleuses ont eu à lutter des années pour faire reconnaître leur droit de travailler en français et avoir leur mot à dire sur la manière dont s'organise la francisation des milieux de travail. Les comités de francisation ont été le moyen par excellence pour asseoir leurs revendications. Comment peut-on prétendre renforcer la Charte quand on l'ébranle dans un de ses fondements démocratiques les plus importants?

Mais le plus grave concerne les relations du travail qui seront perturbées par les tentatives patronales d'utiliser l'article 138.2. Quand un droit est optionnel, cela permet à l'employeur d'exercer des pressions directes sur son personnel et le syndicat pour remettre en question l'existence du comité. Même si on donnait un droit de veto aux syndicats, cela ne changerait pas le fait que le gouvernement vient de rendre négociable un des meilleurs mécanismes de francisation des milieux de travail. C'est comme si le droit de travailler en français devenait négociable! Et que penser du personnel non syndiqué qui n'aura même pas le recours de la négociation collective lorsque l'employeur l'informerait de son intention d'abolir le comité de francisation et d'y substituer un mécanisme mieux adapté à ses besoins?

Notre expérience et notre connaissance des milieux de travail, et plus particulièrement des contextes dans lesquels se négocie ou se maintient la francisation, nous amènent à voir des conséquences désastreuses dans le fait de rendre optionnel le comité de francisation. La loi actuelle offre les moyens d'assurer une certaine prévention en matière de francisation par la surveillance exercée par les membres des comités. Avec l'article 138.2, il n'y aura plus de surveillance et les plus ardents défenseurs de la langue, que l'on nomme souvent les chiens de garde de la langue, seront écartés. Il n'y a rien là de bien rassurant pour l'avenir de la langue française en milieu de travail.

Des comités de francisation pour ceux qui n'en ont pas

Au contraire, la FTQ exige le renforcement du rôle de chiens de garde des représentants syndicaux par l'élargissement de l'exigence d'un comité de francisation, de moindre

envergure, aux entreprises de 50 à 99 salariés ainsi qu'aux milieux de travail de l'Administration.

En 2002, la FTQ avait considéré comme un pas dans la bonne direction la modification apportée à l'article 140 de la loi, à l'effet que l'Office puisse exiger la création d'un comité de francisation dans les entreprises de cinquante personnes ou plus. À notre connaissance, on n'a cependant pas vraiment fait appel à cet article de loi. Comme la Charte de la langue française exige des entreprises de 50 à 99 employés de suivre le même parcours de francisation que celui des entreprises de 100 employés et plus, nous avons toujours trouvé logique, à la FTQ, que cette catégorie d'entreprise soit aussi tenue de se doter d'un comité de francisation. Il n'y a pas nécessairement de différences importantes de fonctionnement dans les syndicats qui sont implantés dans des entreprises de cette taille en comparaison de ceux d'une taille supérieure, sauf parfois la taille des comités. Puisque le gouvernement juge à propos de doter le secteur de l'Administration d'un processus de francisation renouvelé (voir section 2.4), il nous semble que les comités de francisation devraient aussi y être implantés. L'absence de comité dans ces entreprises et organismes de l'Administration nous apparaît encore comme un facteur d'affaiblissement de la démarche puisqu'il exclut les travailleurs et les travailleuses du processus de francisation.

La FTQ demande le retrait de l'article 138.2 proposant des mécanismes alternatifs au comité de francisation.

La FTQ demande la création de comités de francisation dans toutes les entreprises employant de 50 à 99 personnes, avec les mêmes droits et devoirs actuellement prévus pour les comités de francisation des entreprises de 100 employés ou plus. Ces comités seraient cependant composés d'au moins quatre personnes, dont deux représenteraient les travailleurs et travailleuses.

La FTQ demande que des comités de francisation soient créés au sein des organismes de l'Administration avec des pouvoirs et une composition similaires à ceux des comités de francisation des entreprises.

2.4 Les programmes de francisation et la permanence de la francisation

Selon le rapport annuel 2011-2012 de l'Office québécois de la langue française, le pourcentage de certification est le plus élevé des dix dernières années. Sans mettre en doute la valeur de tous les certificats de francisation pour cette catégorie d'entreprises, nous savons qu'ils n'indiquent pas toujours qu'il y a généralisation du français selon les termes de l'article 141 de la Charte. En effet, au fil des 35 dernières années, l'Office a dû négocier d'arrache-pied les programmes de francisation. Ils sont donc parfois un pâle reflet des exigences de l'article 141 qui est le pivot des objectifs et des mesures à

prendre en compte pour assurer la généralisation de l'utilisation du français dans les milieux de travail.

C'est ce que nous confirment les témoignages de travailleurs et travailleuses de certains secteurs d'activités, qui révèlent que, malgré une certification accordée à l'entreprise depuis des années, le français n'est toujours pas la langue commune ou a perdu du terrain. C'est même le cas dans l'Administration où nos membres, par exemple des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux, disent subir des pressions qu'ils considèrent indues pour l'utilisation d'autres langues que le français, particulièrement l'anglais.

On peut aussi croire que le gouvernement partage ce constat puisque le projet de loi 14 semble vouloir offrir un second début à la francisation de l'Administration en précisant le contenu d'un programme de francisation et en assurant une certaine permanence du processus de francisation puisqu'il confère à l'Office le pouvoir d'exiger des organismes qu'ils tiennent à jour leur programme de francisation. Il nous apparaît cependant qu'il aurait été plus simple, plus cohérent et surtout plus efficace d'uniformiser tout le processus en référant directement la francisation de l'Administration aux modalités prévues pour les entreprises, notamment pour le contenu du programme de francisation (article 141) ou pour le mécanisme de contrôle de la permanence de la francisation, avec des rapports réguliers aux trois ans (article 146).

La FTQ s'oppose fermement à l'ajout du 10^e élément proposé par le projet de loi (et de son équivalent dans la francisation des entreprises plus petites, soit l'article 151.3 1^{er} élément) et ce pour deux raisons principales.

Premièrement, le gouvernement introduit encore une fois une confusion importante entre le droit d'être servi en français et celui de travailler en français. Ces deux droits fondamentaux sont évidemment loin d'être incompatibles, mais doivent continuer à être traités séparément au risque de voir un droit avoir préséance sur l'autre.

Deuxièmement, le programme de francisation prévoit depuis les tout débuts la francisation des hautes directions et des personnels des entreprises (article 141, 1^{er}, 2^e, et 8^e éléments). Nous savons cependant que les employeurs n'ont pas toujours respecté et, encore aujourd'hui, ne respectent pas toujours cette obligation qui leur est faite, particulièrement auprès des personnes allophones et immigrantes qui, par la force des choses, s'assimilent plus à l'anglais. En introduisant ce 10^e élément, le gouvernement offre aux employeurs une porte de sortie qui fait porter le poids du respect du droit à un service en français aux seuls francophones plutôt que de les obliger, par exemple, à investir en francisation de leur personnel.

Notre expérience syndicale confirme que les horaires de travail sont un enjeu important dans le secteur des services, les employeurs ayant déjà une très grande liberté d'action, alors que les travailleurs et les travailleuses réclament des horaires compatibles avec

leurs obligations familiales et personnelles. La loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux, adoptée en 1990, a conduit à une importante détérioration des conditions de travail en matière d'horaires de travail. Nous nous inquiétons alors d'une possible dérive sociale d'une exigence croissante, dans plusieurs secteurs, d'une offre de services quasiment jour et nuit. Et ce n'est pas étonnant que des revendications de plus en plus nombreuses en matière de conciliation entre le travail et la vie familiale et personnelle se sont exprimées, particulièrement en ce qui concerne les horaires de travail. Le gouvernement doit éviter d'en rajouter et mettre plutôt des efforts vers la francisation des personnes.

La FTQ demande que le processus de francisation de l'Administration trouve ses fondements dans celui de la francisation des entreprises, particulièrement les articles 141 et 146.

La FTQ demande le retrait du 10^e élément de l'article 141.

2.5 La francisation pour les entreprises de 25 à 49 employés

D'entrée de jeu, il faut clarifier la catégorie d'entreprises dont il est ici question. Pourquoi donc le gouvernement a-t-il décidé de retenir une catégorisation si inhabituelle de **26** à 49 employés alors que la norme courante aurait du être **25** à 49 employés comme **50** à 99 et **100** et plus? Est-ce parce que les entreprises d'exactly 25 employés sont si nombreuses qu'on a jugé nécessaire de les exclure? La FTQ ne peut donner son accord à cette catégorisation inhabituelle sans connaître les raisons militent en sa faveur.

Et qu'en est-il des entreprises de moins de 25 (ou de 26) employés? Elles sont actuellement couvertes par les articles 151 et 151.1 qui s'appliquent aux entreprises de moins de 50 employés. Il s'agit d'un mécanisme très minimal, mais nous croyons qu'il devrait être maintenu, laissant une porte ouverte à d'éventuels processus de francisation.

En 2010, nous avons trouvé très timide l'introduction d'une possibilité pour l'Office d'exiger un programme de francisation dans une entreprise de moins de 50 employés, si le ministre était d'accord. Nous sommes donc satisfaits de constater que le présent gouvernement a le courage d'aller un peu plus loin, même si nous trouvons que le tout peut demeurer encore une fois des vœux pieux si un meilleur encadrement n'y est pas consenti.

La FTQ s'est toujours dit en faveur d'un programme de francisation allégé pour les entreprises de 25 à 49 employés. En 2010, nous défendions la position suivante.

La FTQ croit qu'un processus de francisation allégé s'appliquant aux entreprises employant de 25 à 49 personnes devrait être intégré dans le présent projet de loi. On pourrait exiger que ces entreprises fournissent à l'Office québécois de la langue française, à tous les trois ans, une analyse de leur situation linguistique portant sur quelques-uns des éléments de francisation prévus à l'article 141. Si nécessaire, ces entreprises élaboreraient un programme de francisation. Dans tous les cas, le syndicat, s'il y en a un, devrait être informé.⁶

Nous trouvons donc intéressant le processus par étapes proposé : l'élaboration de mesures en vertu d'un plus petit nombre d'éléments (article 151.2); un pouvoir réglementaire permettant d'ajouter éventuellement des éléments (article 151.6). Bien qu'allégé, il est essentiel que ce processus de francisation soit encadré par l'Office québécois de la langue française et qu'on y prévoit le dépôt d'un rapport incluant le diagnostic posé, les problématiques identifiées et les mesures de francisation qui permettront d'assurer les correctifs quant à l'objectif de « faire du français la langue normale et habituelle du travail » (article 151.1 1^{er} alinéa). La FTQ est d'accord pour laisser du temps pour amorcer ce processus et évaluer ses résultats avant d'introduire un mécanisme de permanence comme la remise d'un rapport triennal. Dans tous les cas, le syndicat, s'il y en a un, devrait être informé.

Encore une fois, nous réitérons l'importance de ne pas créer de confusion entre le droit d'être servi en français et celui de travailler en français. Si le gouvernement veut introduire des mesures spécifiques concernant le premier droit, il devrait le faire en dehors du processus de francisation qui a pour objectif principal le respect du second. Et pour les mêmes raisons qu'expliquées dans la section précédente, il ne faudrait pas qu'on offre aux employeurs une porte de sortie qui fait porter le poids du respect du droit à un service en français aux seuls francophones qui devraient assumer des exigences en matière d'horaires de travail (article 151.3 1^{er} élément) plutôt que d'obliger les employeurs à investir en francisation de leur personnel (article 151.3 2^e élément).

Nous sommes très étonnés de l'introduction de nouvelles organisations dans le processus de francisation des entreprises, par le biais de l'article 151.4 qui confie, en fonction de leur secteur d'activité, *aux associations d'entreprises spécialisées, aux comités sectoriels de main-d'œuvre ou à tout autre organisme similaire la possibilité d'élaborer des mesures types de francisation*. Qu'elles sont ces associations d'entreprises spécialisées ou ces organismes similaires? Nous connaissons bien les comités sectoriels de main-d'œuvre, mais l'objectif de francisation des entreprises nous semble éloigné de leurs mandats habituels.

⁶ FTQ - Mémoire sur le projet de loi 103, Loi modifiant la Charte de la langue française et d'autres dispositions législatives, août 2010.

Pour la FTQ, il est clair qu'il s'agit là du rôle de l'Office québécois de la langue française qui a développé depuis 35 ans une expertise que les autres entreprises et organismes n'ont absolument pas. Cela ressemble fort à une sous-traitance de responsabilités au lieu du renforcement du rôle de l'Office que nous souhaitons. Il nous semble que lorsqu'il s'agit de mettre de l'avant des mesures de francisation touchant des secteurs d'activité, l'Office devrait en être le guide incontournable. Si le gouvernement maintient sa position, il faudrait minimalement que l'Office ait un droit de regard sur le contenu des mesures types.

Finalement, l'article 151.6, introduit un étrange critère, celui de la masse salariale. Pour la FTQ, le concept de masse salariale est un autre moyen d'évaluer le nombre d'employés. Il s'agit cependant d'un moyen comportant un biais important, puisqu'il peut conduire, par exemple, à délaissier la francisation dans les milieux de travail où les salaires et conditions de travail sont faibles, ce qui est souvent le cas de milieux de travail où l'on retrouve des femmes et des personnes immigrantes. La FTQ ne croit pas qu'il s'agisse d'un critère pertinent pour ce qui est de la francisation des milieux de travail.

La FTQ demande donc que la nouvelle section IV du chapitre V du Titre I de la Charte s'applique aux entreprises de 25 à 49 employés. La FTQ demande aussi que les articles 151 et 151.1 actuels soient maintenus pour couvrir les entreprises de moins de 25 employés.

La FTQ accepte le mécanisme allégé proposé aux articles 151 à 151.6 à quelques conditions : l'obligation de fournir à l'Office québécois de la langue française et au syndicat, s'il y a lieu, un premier rapport (article 151.5 à modifier); le retrait de l'article 151.3 du premier élément sur les horaires de travail; le retrait de l'article 151.4 ou, si le gouvernement souhaite maintenir l'implication d'autres organismes, l'approbation par l'Office des mesures types proposées; le retrait du concept de masse salariale à l'article 151.6.

3. Pour une francisation et une intégration réussies des personnes immigrantes

La FTQ n'entend pas commenter en profondeur les modifications proposées par le projet de loi 14 aux lois relatives à l'immigration. Les récents commentaires de la ministre sur la francisation des personnes immigrantes commandent cependant quelques commentaires.

Durant ma tournée des régions du Québec, on m'a d'ailleurs souvent demandé d'augmenter les ressources en francisation. Le contexte budgétaire actuel ne me permet malheureusement pas d'accéder à cette demande. [...] Par ailleurs, j'ai demandé aux équipes du ministère d'accélérer les travaux de diversification des moyens utilisés en francisation. Bien sûr, la classe traditionnelle reste le pivot de notre action, mais la francisation en ligne, utile à l'étranger, pourrait l'être également au Québec. Télé-Québec pourrait aussi être mise davantage à contribution, tout comme différents médias communautaires.⁷

Nous sommes assez inquiets de constater que la ministre a une méconnaissance aussi importante de la situation de bon nombre de personnes immigrantes qui, dès leur arrivée, doivent trouver rapidement un emploi qui leur permette de faire vivre leur famille. L'accès à Internet ou même à un téléviseur coûte très cher, notamment les frais mensuels de branchement sans compter l'achat des appareils. Plusieurs familles immigrantes ne pourront tout simplement pas y avoir accès d'une manière permettant l'apprentissage d'une langue dès l'arrivée.

Ces personnes sont cependant facilement joignables dans leur milieu de travail, mais encore faut-il que les ressources nécessaires y soient consacrées et que les employeurs y soient un peu plus contraints qu'ils ne le sont actuellement, malgré l'existence d'exigences d'apprentissage du français dans les programmes de francisation (article 141 de la Charte). Certains de nos syndicats dans les secteurs du vêtement, de l'hébergement ou de l'entretien ménager ont tenté de négocier et parfois réussi à implanter des classes de français, sur les lieux de travail, dans quelques cas durant les heures de travail. Cette voie alternative, la ministre ne semble pas prête à l'envisager, puisqu'elle affirme qu'on ne peut augmenter les ressources en francisation.

Pourtant la situation est grave et s'est détériorée, tel que nous l'avions décrite lors du congrès de la FTQ de 2007.

⁷ Diane de Courcy, *Nouvelle Charte de la langue française – Pour que le rêve québécois se concrétise*, Le Devoir, Libre de penser, 11 février 2013.

L'accroissement du nombre de personnes immigrantes admises au Québec au cours des dernières années a augmenté la demande envers les services de francisation, puisqu'en nombres absolus, davantage d'allophones sont admis. Paradoxalement, malgré ces besoins accrus, le ministère de l'Immigration et des communautés culturelles (MICC) voit sans cesse son budget diminué. Par conséquent, la francisation des nouveaux arrivants demeure toujours un problème de taille. Les ressources apparaissent nettement insuffisantes pour répondre aux besoins des personnes immigrantes, qui sont pourtant conscientes de l'importance de l'apprentissage du français dans le processus d'intégration à la société québécoise. Même parmi les plus chanceux qui ont accès aux services de francisation à leur arrivée au Québec, plusieurs se heurtent à de nouvelles difficultés lorsqu'ils tentent ensuite de dénicher un emploi. En effet, dans plusieurs domaines, le niveau de français acquis dans les cours de français est souvent inférieur à celui demandé par les employeurs.

En somme, plusieurs personnes immigrantes n'ont pas accès à des services de francisation qui leur permettront de travailler en français. Cette situation entraîne des conséquences à long terme sur leurs comportements linguistiques. Nombreuses sont celles qui renoncent à trouver un emploi en milieu francophone. Dès lors, le processus d'anglicisation est enclenché. Une étude produite à partir des données du recensement de 2001 démontre que la langue du travail est un facteur important dans l'adoption d'une langue d'usage par les personnes immigrantes. Lorsque le milieu de travail est francophone, elles adoptent presque toujours le français (69,1 %) comme langue de communication quotidienne. Si elles travaillent en milieu bilingue, elles ont plutôt tendance à adopter l'anglais (63,1 %). Dans les milieux de travail anglophones, ce taux grimpe à 88,4 %. Bref, un milieu de travail francophone favorise la francisation, alors qu'un milieu de travail anglophone ou bilingue favorise leur anglicisation.

Si le manque de ressources en francisation représente un obstacle pour les personnes immigrantes non francophones, à l'inverse, les exigences de bilinguisme en emploi nuisent aux personnes immigrantes francophones, dont le processus de recherche d'emploi est souvent marqué par de nombreuses frustrations. En effet, alors qu'elles sont toujours dans leur pays d'origine, on attire ces personnes immigrantes francophones en leur assurant qu'elles pourront vivre et travailler en français au Québec. Ce n'est qu'une fois arrivées qu'elles constatent que ce n'est pas toujours le cas et qu'elles se voient obligées d'apprendre l'anglais pour obtenir un emploi à la mesure de

*leurs compétences. Alors que leur connaissance du français devrait représenter un atout sur le marché de l'emploi, c'est plutôt leur méconnaissance de l'anglais qui représente trop souvent un obstacle.*⁸

La francisation des personnes immigrantes est d'une importance considérable pour notre société, mais la sélection et l'intégration de toutes les personnes immigrantes sont tout aussi importantes. Notamment dans un contexte où le gouvernement canadien augmente les restrictions pour l'immigration permanente et ouvre de plus en plus la porte à l'immigration temporaire. Nos propres constats sur l'immigration temporaire sont désastreux en termes de conditions de travail et d'un statut qui ressemble trop souvent à un quasi esclavage, les employeurs ayant tout pouvoir sur le maintien en emploi ou le départ prématuré vers le pays d'origine. Nous croyons que le gouvernement du Québec devrait procéder à une réflexion globale sur la question de l'immigration, pour identifier là où il pourrait intervenir pour sauvegarder les droits fondamentaux de toutes les personnes immigrantes, qu'elles le soient de manière temporaire ou permanente.

La FTQ demande que le gouvernement adopte des mesures favorisant l'organisation de cours de français pendant les heures de travail à l'intention de personnes immigrantes en collaboration avec les syndicats en place.

La FTQ demande que le gouvernement s'assure que les éléments des programmes de francisation des entreprises portant sur la connaissance de la langue française soient effectivement mis en application dans tous les cas, obligeant l'offre d'une formation de francisation par les employeurs.

La FTQ demande que le gouvernement accorde aux organismes à but non lucratif et aux syndicats qui interviennent dans le domaine de l'intégration des personnes immigrantes un soutien financier en fonction des besoins d'intégration et de francisation.

La FTQ demande que le gouvernement organise une réflexion de société sur la question de l'immigration, une réflexion globale incluant la sélection et l'intégration de toutes les personnes immigrantes.

⁸ FTQ – Une histoire, une langue, un avenir, p. 37, novembre 2007.

Conclusion

L'importance de l'Office québécois de la langue française

Nous croyons que le gouvernement doit refaire ses devoirs concernant la francisation des milieux de travail. Ce que demande la FTQ est fondé sur notre expérience des 35 dernières années dans un travail constant avec nos syndicats affiliés, nos membres des comités de francisation et nos militants et militantes qui se préoccupent de défendre les droits de leurs collègues de travail à travailler en français.

Notre travail s'est aussi appuyé sur une collaboration étroite avec l'Office québécois de la langue française que nous avons malheureusement vu fondre à vue d'œil. Par exemple, actuellement, il ne reste plus qu'une cinquantaine de conseillers et de conseillères pour l'ensemble du Québec, plusieurs bureaux régionaux étant fermés. Nous voulons rappeler au gouvernement que la francisation des milieux de travail peut être tout aussi difficile au Saguenay qu'à Montréal quand, par exemple, de grandes entreprises ou même des organisations de services publics tentent d'imposer des outils de travail en anglais ou des exigences linguistiques plus nombreuses. La présence de conseillers et de conseillères dans ces régions facilite grandement la collaboration avec les employeurs et les syndicats concernés.

À plusieurs reprises, en commission parlementaire, nous avons mis en évidence le rôle important de l'Office en tant que maître d'œuvre du projet de la francisation des milieux de travail. Le présent projet de loi confiera ou devrait confier des mandats supplémentaires à l'Office.

La FTQ réitère donc aujourd'hui l'importance de cesser les coupures et de donner à l'Office toutes les ressources humaines et financières dont il a besoin pour mener à bien son important mandat.

Une erreur?

L'article 166 de la Charte de la langue française semble avoir été modifié. Le projet de loi 14 propose en effet de remplacer « L'Office peut, pour l'application de la présente loi, effectuer des inspections et des enquêtes » par « L'Office peut désigner, généralement ou spécialement, toute personne pour effectuer une enquête ou une inspection ». Nous ne pouvons croire que le gouvernement a voulu retirer à l'Office le droit d'effectuer des inspections et des enquêtes, d'autant plus que le nouveau texte proposé par le projet de loi 14 existe déjà à l'article 171 de la Charte, article qui n'a pas été modifié.

La FTQ demande donc que soit corrigée cette erreur ou, si cela n'en est pas une, que l'article 166 actuel soit maintenu.