

# Bulletin de l'Association des démographes du Québec



## Atelier travail

Claire Benjamin

Volume 3, numéro 1, 1974

Année mondiale de la population - La situation des langues au Québec

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/305750ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/305750ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Association des démographes du Québec

ISSN

0380-1713 (imprimé)

1925-3478 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Benjamin, C. (1974). Atelier travail. *Bulletin de l'Association des démographes du Québec*, 3(1), 64–66. <https://doi.org/10.7202/305750ar>

## Atelier travail

### A) Dossier remis aux participants

Le dossier de l'atelier travail a été constitué à l'aide des documents suivants:

1. Loi modifiant la Loi de l'admission à l'étude de professions (Bill 64)
2. Les langues officielles dans la Fonction publique du Canada, résolution adoptée par le Parlement, juin 1973.
3. Rapport de la Commission Gendron: l'utilisation des langues dans le monde du travail au Québec (2 tableaux synthétiques).
4. Conclusion d'une étude commanditée par la Commission Gendron: l'utilisation du français dans le monde du travail au Québec.

Les deux premiers textes n'ont pas été touchés au cours de la discussion. La loi sur les professions aurait pu toutefois permettre une réflexion au sujet de l'impossibilité pour certaines corporations au Québec d'admettre une personne à l'étude ou à l'exercice de la profession qu'elles régissent si l'individu, qui ne possède pas la citoyenneté canadienne, n'a pas une connaissance d'usage de la langue française déterminée suivant les normes établies à cette fin par règlement du lieutenant-gouverneur en conseil. De même, le texte sur les langues officielles dans la Fonction publique du Canada aurait pu amener les participants à s'interroger sur l'incitation du fonctionnaire anglophone à apprendre le français lorsqu'il est mentionné que "tout titulaire unilingue d'un poste bilingue peut choisir d'entreprendre une formation linguistique et de devenir bilingue, ou d'être muté à un autre poste dont le salaire maximal est le même que celui du poste dont il était titulaire; ou encore, s'il devait refuser une telle mutation, de conserver son poste même si celui-ci a été désigné comme bilingue", et s'interroger aussi sur les implications de pourvoir des postes bilingues au Québec.

Le document sur l'utilisation des langues par la main-d'oeuvre du Québec, déjà présenté par Monsieur Serge Carlos le matin du colloque, a servi de base à la discussion en atelier. Bien que tous les membres de l'A.D.Q. ont pu prendre connaissance de ce texte à l'intérieur du bulletin produit spécialement pour le jour de colloque, rappelons que M. Carlos soulevait des points aussi fondamentaux que:

- Le marché du travail au Québec est structuré sur une base socio-linguistique dans laquelle on retrouve le francophone au bas de l'échelle, le bilingue à un échelon intermédiaire et l'anglophone au sommet de l'échelle.

- Les francophones et les "autres" subissent les pressions du marché ainsi structuré dans la détermination de la langue de travail alors que les anglophones sont très peu affectés par de telles contraintes. Ainsi le francophone est celui qui investit le plus pour assurer la communication entre les deux groupes et il doit le faire d'autant plus qu'il monte dans l'échelle du monde du travail. L'anglais représente la clé pour l'accession aux postes supérieurs et les "autres", de part la stratification sociale du marché, sont enclins à apprendre l'anglais.
- D'autre part, l'utilisation du français dans le monde du travail apparaît comme dépendante de ségrégation ethnique des univers de travail et des structures globales du marché. La ségrégation horizontale se conjugue à la stratification verticale et l'on peut craindre que l'atteinte des francophones à des postes supérieurs, de façon massive, puisse amener un recul du français comme langue du travail à moins d'une intervention, d'un contrôle exercé par le gouvernement. Actuellement le francophone accède aux postes supérieurs en payant le coût:
  - a) d'apprendre la langue seconde, i.e. l'anglais
  - b) de l'utiliser très fréquemment au travail.
- Lorsque le supérieur appartient à un groupe linguistique différent du subalterne, le supérieur anglophone jouit du bilinguisme du subalterne francophone dans 62% du temps alors que le supérieur francophone tire avantage du bilinguisme du subalterne anglophone dans 32% du temps et ceci à degré égal de compétence dans la langue seconde et pour le même type de tâche. M. Serge Carlos parlera d'une norme implicite qui existe dans le monde du travail québécois favorisant la prédominance de l'anglais.
- En dernier lieu, M. Carlos rappelle qu'il existe normalement dans les sociétés industrielles une équation précise entre ce que le travailleur investit en termes d'éducation et d'aptitudes diverses au début et au cours de sa carrière et les bénéfices qu'il en retire en termes de niveau d'occupation et par suite de revenu. Au Québec, cette équation ne s'applique pas de la même façon pour les anglophones et les francophones. L'écart d'investissements entre francophones et anglophones pour des bénéfices identiques s'accroît à mesure que croissent les bénéfices. Au total il en coûte plus à un travailleur francophone pour monter dans la hiérarchie de travail qu'à un anglophone. Au premier on demande le bilinguisme, au second on concède l'unilinguisme.

## B) Discussion en atelier

Tous ces thèmes ont été repris par M. Carlos, personne-ressource au début de l'atelier. Les participants ont été amenés à se prononcer sur une ébauche de solutions possibles pour changer la situation décrite dans le rapport, changer les "règles du jeu" actuelles, l'équation investissement-bénéfice injuste pour les francophones.

Disons en premier lieu que la salle était composée de deux types d'assistants: les uns très politisés, s'interrogeant sur un plan d'action possible pour corriger la situation, les autres (la majorité) venant chercher plutôt de l'information, assistant du début à la fin sans faire d'interventions ou sinon très peu revenant plutôt sur des points précis du rapport.

En ce qui concerne l'action, les participants se sont mis d'accord dès le début de l'atelier à savoir que la solution devrait normalement venir du gouvernement québécois, que celui-ci devrait imposer les règles du jeu par une loi coercitive. À ce point de vue, plusieurs ont insisté sur le fait que les entreprises n'ont aucune motivation pour l'instant à se franciser. "Tant qu'elles ont le choix, elles font ce qu'elles veulent". Il faudrait une législation coercitive afin de faire ressortir la situation particulière du Québec sur le plan linguistique afin que ceci se reflète sur le marché du travail. Cependant plusieurs ont émis des doutes quant à la possibilité que le gouvernement agisse de la sorte, on a parlé de "mains liées". Il a été relevé aussi qu'on devait cesser de compter sur les cadres francophones en place, qui par peur de perdre leur emploi ou leur mobilité, freinent le processus de francisation. Une autre solution qui a été proposée serait la nationalisation de plusieurs entreprises mais encore ici nous faisons appel à l'intervention d'un gouvernement aux "mains liées". Aussi en est-on arrivé à la conclusion que l'on devait compter sur ses propres moyens: "la solution repose sur l'organisation de ceux qui ont intérêt à modifier la situation".

La structure de départ serait de cadrer la force ouvrière, organiser une force qui pourrait éventuellement changer la situation. Cependant il faudrait encore ici une action du gouvernement pour modifier le code du travail afin d'accélérer la syndicalisation des travailleurs. Il faudrait également politiser les immigrants, leur rappeler qu'ils ont avec les canadiens-français des emplois qui se situent au bas de l'échelle dans la majorité des secteurs d'activité, les motiver à intégrer les structures de contestation actuelles; on a relevé par ailleurs leur crainte de perdre leur culture originale en s'intégrant au secteur francophone. Une fois cette force ouvrière organisée, faire de la langue de travail un sujet de négociation à l'intérieur des conventions de travail; il y a un inconvénient majeur toutefois à cette action, sachant que les syndicats devront faire des concessions sur d'autres points de négociation (l'argument a été d'ailleurs repris par M. Daoust lors de la plénière).

Enfin un voeu, quelque peu désabusé, a été exprimé à l'effet que le gouvernement actuel prenne ses responsabilités, qu'il accepte de "perdre une trentaine de députés pour une question aussi capitale", et que ce ne soit pas aux syndiqués à payer pour son inertie à réagir devant l'urgence de la situation.

Quant aux questions portant sur des points précis du rapport, M. Carlos a explicité ce qu'il entendait par réorienter l'action, ses doutes au sujet de la francophonisation et la francisation comme solutions adéquates au problème sans intervention du gouvernement, ce que sous-entendait la norme implicite qui existe sur le marché du travail québécois. Nous ne voulons pas reprendre ici les explications détaillées de M. Carlos et nous croyons qu'une lecture attentive du document remis aux participants apporte une réponse suffisante à ces questions.

Responsable de l'atelier,

Claire Benjamin

février 1974

Ministère du travail et de

la main-d'oeuvre

550 ouest, Sherbrooke #411

Montréal