



Le français comme langue de travail au Québec

RÉSULTATS DE LA CONSULTATION AUPRÈS DES MEMBRES ET POSITIONNEMENT

JANVIER 2021

Le CPQ (Conseil du patronat du Québec) a pour mission de s’assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possible – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale.

Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d’intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l’entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l’accroissement du niveau de vie de l’ensemble de la population.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque nationale du Canada.

1^{er} trimestre 2021

TABLE DES MATIÈRES

Mise en contexte	1
Position traditionnelle du CPQ	1
Résultats du sondage auprès des membres du CPQ	2
L'élargissement de la Charte aux entreprises de 25 à 49 employés : attention à la lourdeur administrative	2
Un soutien à l'élargissement de la Charte aux entreprises sous compétence fédérale	2
Non à l'interdiction de l'exigence de la connaissance d'une autre langue lors de l'embauche	3
Protéger la langue française : Éléments de réflexion et positionnement du CPQ	4
Exigences lors de l'embauche	5
Élargissement de la Charte aux entreprises de 25 à 49 employés	5
Élargissement aux entreprises sous compétence fédérale	6
Solutions pratiques et non juridiques	7
Promouvoir un français de qualité	8
Conclusion	9

MISE EN CONTEXTE

En août dernier, une enquête réalisée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ)¹ a révélé que 40 % des entreprises, lors de leurs dernières embauches, avaient exigé ou souhaité que leurs employés aient des compétences en anglais. Sur l'île de Montréal, ce taux atteint 63 % pour l'ensemble des employeurs et 50 % dans le cas des municipalités et des arrondissements.

La nécessité d'effectuer des communications orales à l'intérieur de l'organisation est l'une des raisons évoquées pour exiger ou souhaiter la connaissance d'une langue à l'embauche. Dans l'ensemble de la province, 21,2 % des entreprises du Québec ont exigé ou souhaité des compétences en anglais pour cette raison (41,1 % sur l'île de Montréal). Une proportion légèrement plus élevée (27,8 %) des entreprises du Québec a exigé ou souhaité des compétences linguistiques en anglais pour assurer les communications orales à l'extérieur de l'organisation.

En réaction à la publication de cette enquête, le ministre responsable de l'application de la Charte de la langue française (CLF), Simon Jolin-Barrette, a annoncé une série de mesures pour donner plus de moyens à l'Office québécois de la langue française (OQLF) et une révision à venir de la Charte afin de renforcer la position du français au Québec.

POSITION TRADITIONNELLE DU CPQ

Le CPQ s'est toujours impliqué dans la protection et la promotion de la langue française, car nous avons jugé qu'il s'agissait là d'un élément distinctif de notre paysage socioéconomique. Au fil des ans, dans différents mémoires produits à ce sujet, nous avons plaidé pour la promotion des entreprises québécoises francophones et nous avons souscrit à l'évolution de la société en ce qui a trait à la préservation de la langue de la majorité, le tout dans le souci de la sauvegarde des droits des minorités et de leurs institutions.

Pour le CPQ, la question de la langue s'associe invariablement à l'amélioration du niveau de vie et au développement économique dans un contexte nord-américain où dominent l'anglais et l'espagnol. Si les interventions du CPQ en matière linguistique ont toujours été guidées par un souci de promotion du français et de maintien de la paix sociale, elles l'ont été tout autant par celui qui nous apparaît bien légitime de ne pas alourdir inutilement le fonctionnement des entreprises et de limiter leurs ambitions hors Québec.

Notre organisation a toujours appuyé les efforts de francisation des immigrants, non seulement dans le but de favoriser leur intégration sociale et professionnelle et leur apprentissage des valeurs et des codes de la société québécoise, mais aussi pour assurer la pérennité de la langue.

¹ Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur les exigences linguistiques auprès des entreprises, des municipalités et des arrondissements de Montréal*; Rapport descriptif, août 2020.

Enfin, le CPQ a toujours milité en faveur d'une approche gouvernementale axée sur l'appui, le soutien et la conciliation envers les entreprises désireuses d'améliorer l'usage et la qualité du français en milieu de travail. Il ne faut pas oublier que ces efforts doivent s'ajouter à un encadrement réglementaire qui est déjà très lourd au Québec et qui oblige les entreprises à consacrer de plus en plus de ressources à satisfaire différents organismes gouvernementaux qui ont tous leurs priorités et des délais qui y sont associés.

RÉSULTATS DU SONDAGE AUPRÈS DES MEMBRES DU CPQ

L'absence d'un plan précis a donné lieu à diverses spéculations sur les intentions du gouvernement. En plus d'étendre la portée de la loi aux entreprises de compétence fédérale, il est notamment question d'assujettir les entreprises de 25 à 49 employés à la CLF et d'interdire aux employeurs d'exiger la connaissance d'une langue autre que le français pour les communications internes. Le CPQ a donc consulté ses membres sur ces éléments particuliers avant de prendre position publiquement.

L'ÉLARGISSEMENT DE LA CHARTE AUX ENTREPRISES DE 25 À 49 EMPLOYÉS : ATTENTION À LA LOURDEUR ADMINISTRATIVE

De façon générale, les employeurs sondés sont favorables à ce que les entreprises de 25 employés et plus soient assujetties à la CLF. Ce sont 68 % des répondants au sondage qui se sont exprimés en faveur de cette mesure. Le message selon lequel le français serait menacé et que les entreprises devraient en faire davantage semble avoir eu de l'impact.

La réticence vient surtout des principaux concernés, les entreprises ayant entre 25 et 49 employés, qui redoutent la charge administrative. En effet, celles-ci sont autant en accord (50 %) qu'en désaccord (50 %) avec la proposition. Les entreprises dans cette catégorie craignent que les exigences administratives qui accompagnent leur assujettissement à la CLF soient trop lourdes compte tenu des ressources humaines à leur disposition.

UN SOUTIEN À L'ÉLARGISSEMENT DE LA CHARTE AUX ENTREPRISES SOUS COMPÉTENCE FÉDÉRALE

Outre les ministères fédéraux et les sociétés de la Couronne, les entreprises de compétence fédérale exercent des activités dans les domaines suivants :

- Administration d'un Conseil de bande indienne
- Banques
- Communications : radiodiffusion, télédiffusion, câblodistribution, services Internet, services téléphoniques
- Élévateurs à grains, meuneries et minoteries
- Transport aérien et aéronautique
- Transport ferroviaire interprovincial ou international
- Transport par eau interprovincial ou international

- Transport par pipeline s'étendant au-delà des limites de la province
- Transport par route interprovincial ou international

Environ 135 000 employés dans quelque 1 760 entreprises privées de compétence fédérale au Québec ne sont actuellement visés ni par la CLF, ni par la *Loi sur les langues officielles*².

L'idée d'étendre l'application de la CLF rallie une vaste majorité d'employeurs (73 %), même ceux qui œuvrent dans les secteurs sous compétence fédérale. Ce chiffre s'accorde aux résultats du sondage Léger (9 novembre 2020) selon lequel l'idée d'élargir la portée de la CLF aux entreprises de compétence fédérale reçoit l'aval de 78 % des Québécois. Les employeurs qui s'opposent à cette mesure évoquent le départ d'une partie de leur personnel et le déménagement de certains services (p. ex. des centres d'appels) ou de sièges sociaux vers d'autres provinces.

NON À L'INTERDICTION DE L'EXIGENCE DE LA CONNAISSANCE D'UNE AUTRE LANGUE LORS DE L'EMBAUCHE

De manière générale, les employeurs sont réfractaires à ce que des limites sur les connaissances linguistiques leur soient imposées lors de l'embauche. Sans qu'il soit question d'un poste précis, 55 % des employeurs sondés s'opposent à ce que le gouvernement interdise l'exigence de la connaissance d'une langue autre que le français lors du processus d'embauche. Cette opposition est légèrement plus forte de la part des employeurs qui ont pignon sur rue dans la région de Montréal, mais pas de manière significative. La vaste majorité des répondants convient que l'exigence de l'anglais (surtout) lors de l'embauche est essentielle si l'entreprise fait affaire avec l'étranger ou sert une clientèle hors Québec.

L'enquête de l'ISQ ayant révélé un pourcentage significatif d'employeurs qui ont exigé la connaissance d'une langue autre que le français pour leurs communications internes, nous avons sondé les employeurs sur une possible interdiction en fonction de trois types de fonctions, soit les communications internes, les communications avec la clientèle et pour les postes administratifs. Les résultats ont été sensiblement différents.

Ainsi, à la question de savoir si la CLF devrait interdire l'exigence de la connaissance d'une langue autre que la langue officielle, dans le cas de l'embauche d'une personne, les réponses se déclinent de la façon suivante :

² Gouvernement du Canada, *La langue de travail dans les entreprises privées de compétence fédérale au Québec non assujetties à la Loi sur les langues officielles*, mars 2013.

	Communications internes de l'entreprise	Postes administratifs (technicien, professionnel, cadre)	Communications avec la clientèle
Tout à fait + plutôt d'accord	65 %	51 %	43 %
Tout à fait + plutôt en désaccord	35 %	49 %	57 %

Les employeurs appuient aux deux tiers une restriction de l'exigence d'une langue autre que le français lors de l'embauche pour les communications internes. Ils sont plus partagés dans le cas du recrutement du personnel qui n'est pas affecté aux communications (internes ou externes). Par contre, les employeurs maintiennent majoritairement qu'ils devraient pouvoir exiger une langue autre que le français dans leurs communications externes. Les réponses sont semblables, quelle que soit la taille de l'entreprise, sa localisation ou le fait qu'elle soit ou non dans un domaine de compétence fédérale. Le fait que de nombreuses entreprises exportent leurs biens et services hors de la province justifie cette prise de position.

PROTÉGER LA LANGUE FRANÇAISE : ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION ET POSITIONNEMENT DU CPQ

La place du français dans le milieu du travail au Québec doit demeurer une préoccupation afin d'assurer sa vitalité. L'enquête de l'ISQ ne permet pas de conclure si la situation en entreprise est meilleure ou pire que ce qu'elle était il y a de cela 10 ou 20 ans. Il est toutefois indéniable que le poids relatif des personnes ayant le français comme langue maternelle dans la métropole a diminué, tout comme celui des personnes de langue maternelle anglaise, conséquence inéluctable de l'apport des nouveaux arrivants parlant d'autres langues.

La place de la langue anglaise dans le monde continue de progresser. Elle n'est pas seulement devenue la porte d'entrée incontournable à l'international, mais aussi l'outil indispensable dans l'environnement technologique. Nous ne pouvons nier le fait que la connaissance de l'anglais est considérée comme un atout dans une économie aussi fortement ouverte, exportatrice et numérisée que la nôtre, et ne diminuera pas de sitôt. Ne pas accepter cet état de fait risquerait de nuire à notre positionnement enviable sur l'échiquier international.

Or, nous appuyons l'idée que cette réalité ne doive pas se faire au détriment de l'utilisation du français dans nos entreprises, bien au contraire. Près de la moitié de la population québécoise déclare parler les deux langues officielles, ce qui est unique au Canada, mais également dans la francophonie mondiale. C'est un atout qui nous permet de nous démarquer à l'échelle planétaire.

Le bilinguisme français-anglais n'a cessé de croître au cours des dernières années au sein de la population québécoise : la proportion de la population se déclarant bilingue est passée de 28 % en 1971 à 45 % en 2016. Cette proportion atteint même 61 % sur l'île de Montréal. Si certains y voient une menace, nous, nous y voyons un atout.

Le monde du travail dans une économie aussi internationalisée que la nôtre fait appel à une connaissance de l'anglais, mais aussi d'autres langues. Nous nous trouvons donc dans une position qui peut paraître paradoxale, soit celle de vouloir défendre notre langue, tout en assumant notre bilinguisme, voire le promouvoir (comme le multilinguisme) auprès des jeunes.

EXIGENCES LORS DE L'EMBAUCHE

Le fait que plus du quart des entreprises du Québec ait exigé des compétences linguistiques en anglais pour assurer les communications à l'extérieur de l'organisation ne devrait pas nous scandaliser. Nos entreprises sont ouvertes sur le monde et les exportations du Québec représentent 30 % de notre PIB. Nous sommes d'avis que l'employeur demeure la personne la mieux placée pour déterminer si un poste nécessite la connaissance d'une langue autre que la langue officielle afin d'assurer le bon fonctionnement de l'organisation. Le libellé actuel de l'article 46, qui assure cette pratique, nous apparaît tout à fait adéquat et ne mérite pas de modification³.

La question des communications internes ou pour les postes administratifs est plus complexe. Il y a bien sûr le cas d'une organisation qui aurait un siège social ou des bureaux à l'extérieur du Québec et qui devrait nécessairement communiquer avec ses employés dans une langue autre que le français. Mais les employeurs craignent surtout de devoir discriminer à l'embauche selon le type d'emploi, ce qui aurait comme conséquence de leur retirer l'agilité nécessaire de déplacer certaines personnes au sein de l'organisation lorsque l'entreprise grossit et que ses besoins en matière de connaissance d'autres langues changent avec le temps.

À cet égard, trois quarts (74,9 %) des entreprises – ce chiffre atteint même 76,9 % en dehors de la région de Montréal – qui offrent des activités de formation proposent des cours d'anglais à leurs employés. L'employeur reconnaît que le bilinguisme est de plus en plus une nécessité et doit, à ses frais, parfaire la connaissance de cette langue chez ses employés. À notre avis, interdire d'exiger la connaissance d'une langue autre que le français lors de l'embauche ne ferait qu'ajouter à l'employeur le fardeau de l'apprentissage de cette langue.

ÉLARGISSEMENT DE LA CHARTE AUX ENTREPRISES DE 25 À 49 EMPLOYÉS

Le fait d'avoir 50 employés et plus enclenche une démarche de francisation qui peut s'avérer lourde du point de vue administratif (voir l'annexe 1). Au fil des années, détenir un certificat de francisation ou être en voie de l'obtenir est devenu un prérequis pour l'obtention de subventions gouvernementales.

³ L'article 46 de la CLF se lit comme suit :

46. Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance.

On estime qu'environ 20 000 entreprises seraient couvertes par les nouvelles dispositions si la Charte devait être étendue aux entreprises comptant entre 25 et 49 employés. Ces entreprises n'ayant habituellement pas les ressources internes pour effectuer tout ce rigoureux travail administratif (voir l'annexe 1), on imagine le fardeau que l'application de la CLF pourrait représenter. Les résultats de notre sondage interne sont à cet effet très révélateurs.

En outre, selon les données de 2010 pour l'ensemble du Québec, le français était plus utilisé par les travailleurs des petites entreprises privées de moins de 50 employés (65 %) que par ceux des entreprises privées employant 50 personnes et plus (56 %). À notre avis, le fait d'imposer des certificats de francisation aux PME de moins de 50 employés ne changera rien aux réalités démographiques sur le terrain, tout en étant parfaitement inutile hors Montréal et un fardeau administratif de plus dont les PME n'ont certainement pas besoin.

Il ne faut pas perdre de vue que dans ces entreprises, libérer du personnel durant les heures de travail est un enjeu de taille, surtout en cette période de rareté de main-d'œuvre. Même en mettant à la disposition des employeurs des cours gratuits et un soutien financier pour les employés qui suivraient ces formations, les cours devraient être donnés en dehors des heures normales de travail, ce qui limite de façon importante la participation des employés.

En raison des liens que nous entretenons avec l'Office québécois de la langue française (OQLF), nous participons à l'élaboration des outils offerts aux employeurs dans le cadre des nouveaux services d'accompagnement déployés par l'Office pour les entreprises employant moins de 50 personnes au Québec. Nous sommes d'avis que ce genre de mesures sera plus efficace et moins contraignant qu'une éventuelle extension des dispositions de la CLF aux entreprises de moins de 50 employés. C'est pourquoi nous encourageons le gouvernement à mettre à la disposition des employeurs des outils facilitant l'utilisation du français en entreprise et à mettre au point des incitatifs pour maximiser l'utilisation du français et, surtout, d'un français de qualité.

ÉLARGISSEMENT AUX ENTREPRISES SOUS COMPÉTENCE FÉDÉRALE

De l'avis de plusieurs, les entreprises sous compétence fédérale ne devraient pas faire exception à la règle qui demande à ce que les entités employant 50 personnes et plus soient soumises aux dispositions de la CLF. C'est notamment le cas pour une majorité de nos membres sondés. Nous convenons que le message serait percutant, mais dans les faits, nous ne croyons pas que cette mesure soit déterminante pour renforcer le français au Québec, car elle ne modifiera pas fondamentalement la réalité montréalaise.

En premier lieu, en examinant la liste des employeurs qui possèdent un certificat de francisation – certificat qui est remis par l'OQLF à une entreprise lorsque l'utilisation du français est généralisée à tous les niveaux de celle-ci, et ce, dans l'ensemble de ses activités au Québec – force est de constater qu'un très grand nombre d'entreprises sous

compétence fédérale possèdent déjà cette attestation. C'est donc une minorité d'entreprises qui seraient touchées par cette mesure.

En second lieu – et c'est également le cas pour les entreprises de moins de 50 employés – il ne faut pas sous-estimer la volonté des entreprises d'être soucieuses de leur réputation au Québec et de servir leur clientèle prioritairement en français.

Ces constats se dégagent des échanges que nous avons eus avec les entreprises de ce secteur qui ne s'opposeraient ainsi pas à l'application de la CLF à leur entreprise, puisque cela changerait peu de choses. Nous tenons toutefois à apporter deux nuances.

Premièrement, nos membres nous ont indiqué qu'ils accepteraient de se plier aux exigences de la CLF telles qu'elles le sont présentement. Si le gouvernement devait adopter des mesures plus contraignantes, par exemple au chapitre du recrutement ou des rapports à produire pour l'OQLF, cet appui pourrait diminuer considérablement.

Deuxièmement, certaines entreprises sous compétence fédérale nous ont indiqué être préoccupées par le fait que la CLF pourrait entraîner le départ d'un certain nombre d'employés qui ne maîtrisent pas suffisamment le français pour pouvoir travailler dans cette langue. Grâce au fait que la grande région de Montréal compte le plus grand bassin de personnes bilingues et trilingues au Canada et la plus grande population de locuteurs de l'espagnol et de l'arabe, la métropole est prisée pour les centres d'appel et pour le service à la clientèle de plusieurs organisations. Il nous apparaît fondamental que les entreprises sous compétence fédérale qui pourraient être touchées par l'élargissement des mesures de la CLF et qui n'ont pas déjà leur certificat de francisation disposent de suffisamment de temps et des exceptions nécessaires pour le faire afin de ne pas créer un exode de certains employés vers d'autres provinces ou d'autres pays.

SOLUTIONS PRATIQUES ET NON JURIDIQUES

Pour maintenir la vitalité du français comme langue de travail, le CPQ est d'avis qu'il faut résister à l'envie d'adopter des mesures coercitives, et plutôt avoir recours à des mesures simples et efficaces qui s'appuient sur la volonté des employeurs d'assurer la pérennité de la langue française tout en œuvrant dans un contexte international où l'anglais est dominant.

Éviter le déclin du français, principalement dans la région métropolitaine, doit nous amener à une prise de conscience collective en faveur de sa pérennité. Nous reconnaissons que les entreprises ont l'obligation de maintenir l'utilisation généralisée du français à tous les niveaux. En contrepartie, le gouvernement doit reconnaître qu'il n'existe pas de solution mur à mur, car bon nombre d'employeurs doivent aussi vivre avec leur réalité qui doit tenir compte de leurs relations avec l'étranger ou de la présence au Québec de sièges sociaux, de centres d'appels multilingues et de centres de recherche. Les entreprises du Québec aspirent légitimement à grandir et, éventuellement, à exporter leurs produits et leur savoir. Toute contrainte à cet égard serait mal venue, surtout dans le contexte où l'objectif du gouvernement du Québec est de faire passer la part du PIB dédiée aux exportations, actuellement à 15 %, à la moitié

du PIB québécois dans les prochaines années. Pour ce faire, nos entreprises doivent établir des contacts avec des clients étrangers potentiels et recruter des spécialistes pour monter et gérer leurs activités à l'international.

Le CPQ invite également le gouvernement à reconnaître que la vaste majorité des employeurs se comportent en bons citoyens et que leur réputation auprès de leur clientèle et de la population en général compte pour beaucoup. Le nombre d'entreprises commerciales qui ont francisé le nom de leur établissement pour se conformer au règlement sur la langue du commerce et des affaires, alors qu'elles auraient pu se prévaloir d'un générique, montre le pouvoir de l'élément incitatif.

En parallèle, il existe déjà des initiatives qui démontrent l'engagement des employeurs à la promotion du français comme langue de travail. Citons par exemple les prix Molières du commerce de détail du Conseil canadien du commerce de détail (CCCD) et le prix d'excellence en français des Mercuriades (FCCQ).

PROMOUVOIR UN FRANÇAIS DE QUALITÉ

Le CPQ est d'avis que la promotion de la langue française passe nécessairement par la fierté qui accompagne l'usage de notre langue et la confiance qui doit nous habiter : l'apprentissage d'une ou de plusieurs autres langues n'est pas une menace à notre langue commune.

Même si le contexte est différent, l'exemple de plusieurs pays européens qui rendent obligatoire la connaissance de deux langues en plus de la langue officielle pour l'obtention d'un diplôme d'études secondaires montre qu'on peut être à la fois défenseur de sa propre langue et ouvert à l'utilisation des autres. Nous pouvons certes prendre exemple sur ces pays qui ont misé sur la pluralité linguistique sans renier la préséance de la langue officielle.

Mais pour cela, il faut être fiers de notre langue et surtout fiers de parler un français de qualité. À ce chapitre, nous pouvons faire beaucoup mieux. Par exemple, pour la majorité des élèves qui décrochent en cinquième secondaire, c'est l'échec en français qui les éloigne de leur diplôme⁴. Également, on apprenait en 2017 que près de la moitié des futurs enseignants québécois avaient échoué à leur premier essai à l'examen de français obligatoire pour l'obtention de leur brevet d'enseignement. Une bonne formation en français est une prémisses au renforcement de la fierté de parler notre langue et une condition nécessaire à son épanouissement.

D'ailleurs, un des éléments saillants de l'enquête de l'ISQ d'août dernier – et qui est malheureusement passé sous silence dans les médias – est la relative piètre qualité du français écrit ou parlé par bon nombre de candidats pour un emploi. En effet, pas moins de 35,5 % des établissements ont affirmé avoir rejeté au moins une candidature parce que la personne n'avait pas des compétences suffisantes en français. Le fait que la part de ces établissements soit aussi importante dans la région de Montréal (40,1 %) qu'à

⁴ Ministère de l'Éducation du Québec, *Bulletin statistique de l'éducation*, mai 2015.

l'extérieur de la région métropolitaine (32,3 %) démontre à notre avis que la méconnaissance d'un français adapté au marché du travail s'observe autant chez les francophones que chez les non-francophones. Nous invitons le gouvernement à se pencher, avec les partenaires du marché du travail et le milieu de l'éducation, sur le rehaussement des compétences de notre langue officielle. C'est à notre avis un prérequis essentiel à notre fierté de l'utiliser et à son rayonnement.

Par ailleurs, un des problèmes auquel les employeurs sont confrontés est le manque de ressources pour la francisation des immigrants⁵. Il faut maintenir le message que la langue de travail au Québec est le français, et que les nouveaux arrivants devront avoir une bonne connaissance de la langue afin de faciliter leur intégration en emploi et dans la société. La récente annonce du gouvernement en faveur d'une plus grande accessibilité aux cours de français pour les immigrants est une mesure qui devrait sensiblement aider à résoudre cette difficulté. De plus, c'est à notre avis un élément fondamental du maintien du français au travail et un message fort auprès des travailleurs issus de l'immigration de l'importance que la société accorde à la pérennité du français au travail au Québec. Mais encore faut-il que le français enseigné aux immigrants soit adapté au contexte du marché de l'emploi.

Dans le même ordre d'idées, le gouvernement doit prendre garde de ne pas recourir à des mesures qui auraient pour effet de restreindre l'accès au marché du travail pour les personnes ne maîtrisant pas le français. Nous ne pouvons nous permettre de courir le risque de priver beaucoup d'employeurs de la main-d'œuvre compétente dont ils ont besoin. Rappelons qu'il y a près de 720 000 personnes au Québec dont la langue maternelle est l'anglais, dont plusieurs Autochtones et immigrants (recensement de 2016). En période de rareté de main-d'œuvre, il ne faut pas mettre davantage de barrières à l'emploi alors que le gouvernement déploie des efforts pour rehausser le nombre d'immigrants et d'Autochtones sur le marché de l'emploi. Ce n'est certes pas le rôle des employeurs de franciser la population, mais ils devraient être en mesure de mettre à la disposition de leurs employés les ressources nécessaires pour travailler aisément dans notre langue et être soutenus dans leurs efforts.

CONCLUSION

L'opinion des employeurs représentés par le CPQ à l'égard de l'importance de préserver l'utilisation du français au Québec ne diffère pas sensiblement de celle exprimée par la population. Au-delà d'une distinction culturelle et historique, le français est aussi un élément économique qui nous distingue. Le souci de maintenir le français comme langue de travail se reflète dans les sondages que nous effectuons auprès de nos membres autant que dans le sondage auprès de la population.

⁵ La vérificatrice générale du Québec révélait dans son rapport en 2017 que parmi les deux tiers des immigrants qui ne parlaient pas français à leur arrivée et qui suivaient les cours de français dispensés par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), seulement une minorité réussissait à atteindre le niveau requis de connaissance du français.

Toutefois, les employeurs sont réticents à ce que de nouvelles contraintes administratives s'ajoutent à celles déjà omniprésentes dans leur quotidien. L'implantation obligatoire de comités de francisation ou d'un rapport périodique sur l'usage du français ne fait certes pas l'unanimité, mais surtout, les employeurs redoutent de perdre leur droit de demander la connaissance d'une langue autre que le français – ou d'avoir à le justifier auprès des instances gouvernementales – lorsque le poste le nécessite.

Une approche basée sur l'accompagnement des employeurs et la mise à leur disposition des outils et des programmes de formation, notamment pour leurs employés non francophones, nous apparaît comme étant la voie à privilégier. Mais avant tout, nous sommes d'avis que les mesures qui rehausseront notre fierté de parler un français de qualité pour augmenter l'usage du français au travail sont plus porteuses que toute éventuelle contrainte à l'utilisation d'une autre langue.

ANNEXES
