



Government
of Canada

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***

Le 8 mars 2013

Canada The wordmark for Canada, with a small red maple leaf icon integrated into the letter 'a'.

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à : <http://www12.rhdcc.gc.ca>

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2013

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante : droitdauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca

PDF

N° de cat. : HS24-93/2013F-PDF

ISBN : 978-1-100-21875-5

RHDCC

N° de cat. : LT-261-03-13F

Sommaire

Au Québec, il existe deux régimes distincts, pour la langue de travail, qui s'appliquent à différentes catégories d'entreprises et de travailleurs : la *Loi sur les langues officielles* (LLO), laquelle vise toutes les « institutions fédérales », (c.-à-d. les institutions du Parlement et du gouvernement du Canada) et la *Charte de la langue française* du Québec (Charte québécoise), qui s'applique à tous les milieux de travail de compétence provinciale. Environ 135 000 employés, dans quelque 1 760 entreprises privées de compétence fédérale au Québec, ne sont actuellement visés ni par la LLO ni par la Charte québécoise.

Le présent document tente de cerner la place qu'occupe la langue française dans ces 1 760 entreprises au Québec. Il se divise en trois parties : la partie I se veut un portrait statistique de l'utilisation du français dans le secteur privé de compétence fédérale au Québec; la partie II résume les consultations menées auprès d'intervenants clés; enfin, la partie III décrit des pratiques exemplaires en matière de langue de travail.

Afin de dresser un portrait des travailleurs de compétence fédérale au Québec, une analyse statistique a été effectuée. Bien que les données utilisées dans cette analyse requièrent une interprétation prudente et qu'elles ne permettent pas de dissocier les communications internes et externes au sein des entreprises, plusieurs faits ont pu être établis.

L'analyse statistique permet en effet de conclure que le français demeure la langue de travail de la majorité des travailleurs du Québec, ce qui comprend ceux des entreprises de compétence fédérale. Il appert aussi que le bilinguisme est très présent dans la région de Montréal, et qu'il est plus répandu dans les industries de compétence fédérale, particulièrement dans les transports ferroviaire et aérien et dans le secteur des télécommunications. Étant donné la nature de leurs activités, il est probable que les employés de ces secteurs ont plus fréquemment des échanges en anglais avec des personnes et des organisations provenant de l'extérieur du Québec.

Par ailleurs, près de 38 pour cent des entreprises de compétence fédérale comptant 100 employés et plus, et qui ne sont pas assujetties à la LLO, ont volontairement obtenu un certificat de francisation de l'Office québécois de la langue française. Ces entreprises emploient environ 55 pour cent des employés des entreprises de compétence fédérale comptant 100 employés et plus. Ce constat appuie l'hypothèse selon laquelle les pratiques linguistiques internes dans les entreprises de compétence fédérale sont très semblables à celles observées dans les entreprises de compétence provinciale.

En outre, certains intervenants, provenant des milieux patronal et syndical, ont été consultés afin de déterminer si les employés peuvent travailler en français, si leurs outils de travail sont offerts en français et s'ils peuvent communiquer avec leurs superviseurs, et entre eux, en français.

Les employeurs de compétence fédérale consultés ont confirmé que leurs employés peuvent travailler en français. Les outils de travail sont généralement disponibles en français, à l'exception de matériel spécialisé disponible uniquement en anglais. Quelques employeurs ont également mentionné l'importance du bilinguisme des employés, pour pouvoir communiquer avec le siège social (s'il est situé à l'extérieur du Québec ou à l'étranger), avec les fournisseurs ou encore avec la clientèle. Les employés peuvent également communiquer avec leurs superviseurs en français. Enfin, si peu d'entreprises ont adopté une politique linguistique interne, il demeure que beaucoup d'entre elles font la promotion du français dans leurs milieux de travail.

Pour leur part, les représentants syndicaux ont fait des constats similaires à ceux des employeurs, notamment que, en général, les employés peuvent travailler en français, que les outils de travail sont disponibles en français (immédiatement ou ultérieurement) et qu'ils peuvent communiquer avec leurs superviseurs en français. Par contre, plusieurs ont noté une augmentation du bilinguisme dans la région de Montréal. Certains ont également noté que certaines tâches et certaines communications avec la haute gestion se font plus souvent en anglais si le siège social de l'entreprise est situé à l'extérieur du Québec.

En résumé, bien que les données disponibles doivent être interprétées avec prudence, il est permis, à la lumière des données statistiques analysées et des commentaires reçus d'intervenants des milieux patronal et syndical, de conclure que les employés d'entreprises privées de compétence fédérale (non assujetties à la LLO) semblent généralement disposer de milieux de travail dans lesquels ils peuvent travailler en français.

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	i
Introduction	1
Partie I : Portrait statistique.....	3
1. Les entreprises du secteur privé de compétence fédérale au Québec.....	3
2. La situation générale de la langue de travail au Québec	5
3. L'utilisation du français dans les entreprises de compétence fédérale dans la région de Montréal	6
4. Utilisation des langues au travail selon quelques caractéristiques sociodémographiques	8
Vue d'ensemble	9
Partie II : Consultations.....	11
1. Consultations auprès des employeurs	11
2. Consultations auprès des syndicats.....	14
Vue d'ensemble	14
Partie III : Pratiques exemplaires	15
Conclusion.....	17
<i>Annexe I – Liste des 55 employeurs privés de compétence fédérale de 100 employés et plus au Québec détenant un certificat de francisation de l'Office québécois de la langue française.....</i>	<i>19</i>
<i>Annexe II – Liste des intervenants consultés.....</i>	<i>21</i>
<i>Documents de référence</i>	<i>22</i>

Introduction

Au Québec, deux régimes de langue de travail distincts se côtoient et visent différentes catégories d'entreprises et de travailleurs : la *Loi sur les langues officielles* (LLO) et la *Charte de la langue française* (Charte québécoise).

La politique canadienne des langues officielles, telle qu'elle est reflétée dans la *Charte canadienne des droits et libertés* et la LLO, se fonde sur le principe de l'égalité des deux langues. La LLO impose des obligations quant à l'utilisation des deux langues officielles dans les « institutions fédérales » (c.-à-d. les institutions du Parlement et du gouvernement du Canada), notamment en ce qui a trait aux débats et travaux du Parlement, aux actes législatifs, à l'administration de la justice, aux communications et aux services visant le public ainsi qu'à la langue de travail. La LLO s'applique également aux sociétés d'État, de même qu'à certaines anciennes sociétés d'État privatisées, telles qu'Air Canada, le CN et divers ports et aéroports. La LLO vise environ 76 000 employés des secteurs public et privé au Québec.

Chaque institution fédérale a le devoir de veiller à ce que tout membre du public puisse communiquer avec elle, et recevoir des services, dans l'une ou l'autre des langues officielles dans la région de la capitale nationale et les régions désignées bilingues. Le droit du public d'être servi dans la langue officielle de son choix l'emporte sur celui de l'employé de travailler en français ou en anglais.

En vertu de la LLO, le français et l'anglais sont les langues de travail des institutions fédérales. Il incombe à ces institutions, dans la région de la capitale nationale et les régions désignées bilingues, de veiller à ce que leur milieu de travail soit propice à l'usage effectif des deux langues tout en permettant à leur personnel d'utiliser l'une ou l'autre. Au Québec, les régions désignées bilingues sont : la région de Montréal et les régions bilingues des autres parties du Québec (principalement situées en Estrie, en Gaspésie et dans l'Ouest québécois); ailleurs, la langue de travail est le français.

Dans les régions désignées bilingues, les services destinés aux employés (par exemple, les ressources humaines) de même que les outils de travail doivent être disponibles dans les deux langues. Les institutions doivent aussi veiller à ce que les supérieurs soient aptes à communiquer avec leurs subordonnés dans les deux langues, et à ce que la haute direction soit en mesure de fonctionner en français et en anglais.

Pour ce qui est de la Charte québécoise, celle-ci reconnaît le français comme langue officielle de la province de Québec. Elle s'applique à environ 3,8 millions de travailleurs. Ses dispositions visent les domaines de la législation et de la justice, de l'administration publique et des organismes parapublics, de l'enseignement, du commerce et des affaires, et du travail. La Charte

québécoise pose comme droit linguistique fondamental le droit des travailleurs dans les milieux de travail de compétence provinciale d'exercer leurs activités en français.

La Charte québécoise ne réglemente pas spécifiquement les communications orales entre un employeur et ses employés ou entre les employés. L'employeur est cependant tenu de rédiger en français les communications qu'il adresse à son personnel, de même que les offres d'emploi et de promotion. Les conventions collectives doivent être rédigées en français. Toute sentence arbitrale doit être, à la demande d'une des parties, traduite en français ou en anglais, selon le cas.

La Charte québécoise permet également l'usage de l'anglais (ou une autre langue que le français) dans les communications d'affaires entre les entreprises établies au Québec et celles situées à l'extérieur du Québec. Les sièges sociaux et les centres de recherche d'entreprises peuvent également utiliser l'anglais comme langue de fonctionnement, à condition de conclure avec l'Office québécois de la langue française (OQLF) une entente particulière. Dans le cas d'un siège social, l'OQLF s'assure notamment que les échanges avec l'extérieur du Québec sont suffisamment substantiels pour justifier que l'anglais soit la langue de fonctionnement. En date du 27 décembre 2012, 53 ententes particulières concernant des sièges sociaux et des centres de recherche avaient été signées.

Il est à noter que les deux lois prennent en considération les rapports avec l'environnement extérieur et qu'elles imposent que soit démontrée la nécessité d'exiger, pour un poste donné, la connaissance du français et de l'anglais.

Au Québec, environ 135 000 employés du secteur privé, dans quelque 1 760 entreprises de compétence fédérale, ne sont visés ni par la LLO ni par la Charte québécoise.

Le présent document de travail vise à analyser la place qu'occupe la langue française dans les milieux de travail du secteur privé qui relèvent de la compétence fédérale au Québec et qui ne sont pas assujettis à la LLO.

Le document se divise en trois parties. La partie I se veut un portrait statistique de l'utilisation du français dans le secteur privé de compétence fédérale au Québec. La partie II résume des consultations menées auprès d'intervenants choisis. L'objectif de ces consultations était de déterminer, entre autres, si les employés de ces milieux peuvent travailler en français, si leurs outils de travail sont offerts en français et s'ils peuvent communiquer avec leurs superviseurs et entre eux en français. La partie III décrit des pratiques exemplaires en matière de langue de travail.

Partie I : Portrait statistique

1. Les entreprises du secteur privé de compétence fédérale au Québec

Au Canada, la responsabilité de la réglementation dans le domaine du travail est répartie entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.

Les secteurs d'activité de compétence fédérale sont notamment : le transport international et interprovincial (aérien, ferroviaire, routier et maritime); les sociétés de service postal et d'exploitation de pipelines; les entreprises de télécommunication et de radiodiffusion; le secteur bancaire; les installations de manutention des grains; certaines entreprises que le Parlement a déclarées d'intérêt national pour le Canada, telles que les entreprises d'extraction et de transformation de l'uranium; enfin, les sociétés d'État (Via Rail, Postes Canada, etc.).

En 2011, les secteurs d'activité de compétence fédérale comptaient environ 8 600 entreprises, 31 000 milieux de travail et près de 840 000 employés, soit 6,4 pour cent de l'ensemble des employés du secteur non gouvernemental au Canada.

Selon les données de l'enquête de 2008 sur les milieux de travail de compétence fédérale et du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, le Québec compte environ 1 780 des entreprises et environ 171 000 des employés relevant de la compétence fédérale. Les 171 000 employés de compétence fédérale représentent approximativement 4,4 pour cent de l'ensemble des employés (3 950 000) du Québec.

De plus, près de 89 pour cent (151 500) des employés de compétence fédérale au Québec travaillent dans des entreprises qui emploient 100 employés ou plus. Ces entreprises ne représentent toutefois que 8 pour cent des entreprises régies par les lois fédérales au Québec. Environ 64 pour cent (1 130) de l'ensemble des entreprises se retrouvent dans le transport routier et 83 pour cent d'entre elles (942) comptent moins de 20 employés.

Parmi les 171 000 employés de compétence fédérale au Québec, près de 36 400 travaillent au sein d'une vingtaine de sociétés d'État (Via Rail, Postes Canada, etc.) et d'anciennes sociétés d'État (Air Canada, le Canadien National, etc.) qui sont visées par la LLO (voir le tableau 1).

Les 134 600 employés restant œuvrent dans 1 760 entreprises du secteur privé qui ne sont pas assujetties à une législation sur la langue, que ce soit la LLO ou la Charte québécoise. De ce nombre, 115 426 employés travaillent dans 146 entreprises comptant 100 employés et plus.

Tableau 1 – Employés de compétence fédérale au Québec assujettis et non assujettis à la *Loi sur les langues officielles*

	Assujettis à LLO	Non assujettis à LLO	Total
100 employés et plus	36 115	115 426	151 541
- Transport aérien	8 830	8 324	17 154
- Transport ferroviaire	5 210	1 725	6 935
- Transport routier	0	14 279	14 279
- Transport maritime	533	3 009	3 542
- Services postaux / pipelines	15 703	6 344	22 047
- Secteur bancaire	839	36 861	37 700
- Farine, semences, etc.	0	938	938
- Télécom. / radiodiffusion	4 306	34 744	39 050
- Autres (uranium, etc.)	694	9 202	9 896
Moins de 100 employés	300	19 201	19 501
Total	36 415	134 627	171 042
Source : Programme légiféré d'équité en matière d'emploi du Programme du Travail (2008) (RHDCC); Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale (2008).			

Notre recherche indique que 55 de ces 146 entreprises non assujetties à la LLO (soit près de 38 pour cent) ont obtenu sur une base volontaire, puisqu'elles ne sont pas assujetties à la Charte québécoise, un certificat de francisation de l'OQLF¹. La liste de ces entreprises figure à l'Annexe I. Ces 55 entreprises emploient 63 411 personnes, soit environ 55 pour cent (63 411/115 426) de tous les employés œuvrant dans une entreprise de compétence fédérale au Québec qui compte 100 employés et plus et qui n'est pas assujettie à la LLO.

Le taux de certification de l'OQLF varie selon le secteur d'activité des entreprises de compétence fédérale de 100 employés et plus non assujetties à la LLO. Ainsi, 18 des 88 entreprises du secteur des transports (soit environ 20 pour cent) détiennent un certificat de francisation de l'OQLF. Plus particulièrement, 30 pour cent des entreprises dans le secteur du transport routier et 22 pour cent dans le secteur du transport maritime détiennent un certificat. Une sur deux compagnies dans le secteur du transport ferroviaire détient un certificat et aucune dans le secteur du transport aérien.

Les secteurs suivants comptent parmi les plus certifiés : le secteur bancaire (67 pour cent des entreprises sont certifiées), le secteur des télécommunications et de la radiodiffusion (64 pour cent), le secteur des services postaux et pipelines (50 pour cent), le secteur de la farine, des semences et des grains (80 pour cent) et les autres industries (60 pour cent).

L'OQLF compile chaque année le nombre de plaintes relatives à l'une ou l'autre des dispositions de la Charte québécoise. Le site internet de l'OQLF indique que l'organisme a reçu 4 067 plaintes en 2011-2012 et que 3 pour cent d'entre elles étaient liées à la langue de travail.

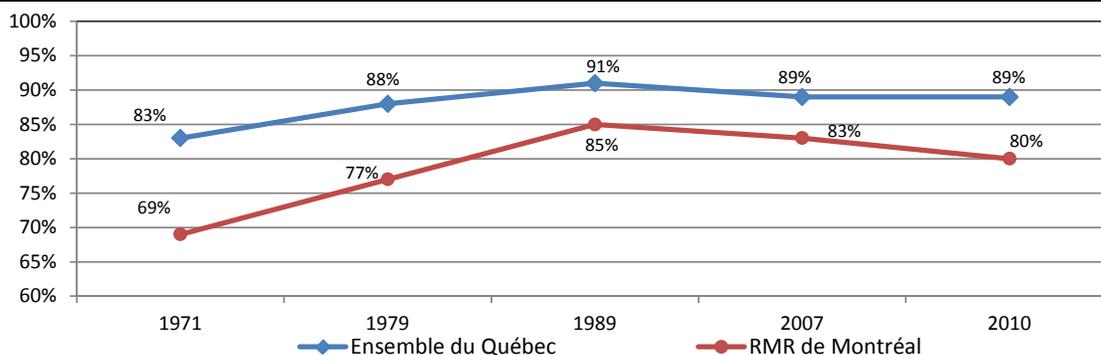
¹ En vertu de la Charte québécoise, les entreprises employant 50 personnes ou plus doivent obtenir un certificat de francisation de l'OQLF. Cependant, la recherche effectuée est limitée aux entreprises de compétence fédérale comptant 100 employés ou plus, étant donné que les données disponibles ne permettent pas de dresser une liste exhaustive des entreprises de compétence fédérale de 50 à 100 employés au Québec.

2. La situation générale de la langue de travail au Québec

Selon les données du recensement 2006, de Statistique Canada, 95,8 pour cent de tous les Québécois francophones ont déclaré utiliser le français au travail « le plus souvent ». Seulement 0,8 pour cent ne travaillent jamais en français, tandis qu'environ 70 pour cent ne travaillent jamais en anglais.

Une étude publiée récemment par l'OQLF (Presnukhina, 2012) portant sur les pratiques linguistiques au travail au Québec en 2010 indique que l'utilisation du français a globalement progressé au cours des 40 dernières années, tout comme le bilinguisme au travail, en particulier dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal². Entre 1971 et 2010, la proportion de travailleurs utilisant le français la moitié du temps ou plus au travail a augmenté de 83 à 89 pour cent dans l'ensemble du Québec, et de 69 à 80 pour cent dans la RMR de Montréal (voir le graphique 1)³. Toutefois, entre 1989 et 2010, l'utilisation du français au travail a subi un léger recul de 2 points de pourcentage dans l'ensemble du Québec et de 5 points de pourcentage dans la RMR de Montréal.

Graphique 1 – Proportion de travailleurs utilisant le français la moitié du temps ou plus au travail, ensemble du Québec et RMR de Montréal, 1971-2010



Source : Presnukhina, 2012, graphiques 16 et 17.

En 2010, en ce qui concerne l'usage de l'anglais, 37 pour cent des travailleurs, dans l'ensemble du Québec, n'ont pas eu recours à cette langue dans leur travail, tandis que 17 pour cent de la population utilisaient l'anglais la moitié du temps ou plus au travail (voir le tableau 2). La situation diffère sur l'île de Montréal où près de 33 pour cent des travailleurs utilisaient l'anglais la moitié du temps ou plus au travail, comparativement à 8 pour cent dans le cas des travailleurs du Québec œuvrant à l'extérieur de l'île de Montréal.

² RMR de Montréal comprend l'île de Montréal et ses municipalités voisines.

³ Les données pour l'année 2010 proviennent d'une enquête réalisée auprès de 4 344 personnes par Léger Marketing pour le Conseil supérieur de la langue française. Les données pour les années précédentes proviennent de divers sondages réalisés pour la commission Gendron (1971), le Conseil de la langue française (1979 et 1989) et pour l'OQLF (2007). Bien que la question posée soit la même, les comparaisons dans le temps de ces données doivent être interprétées avec prudence, car la méthodologie n'est pas identique d'une étude à l'autre, le découpage territorial est parfois différent selon les études et les taux de non-réponse étaient assez importants en 2010 (Presnukhina, 2012, p. 39).

Moins de 4 pour cent des travailleurs au Québec utilisent une langue autre que le français ou l'anglais dans le cadre du travail. Sur l'île de Montréal, 7 pour cent des travailleurs disent utiliser une ou plusieurs langues tierces au travail.

Tableau 2 – L'utilisation de l'anglais et de langues tierces comme langues de travail, île de Montréal, Québec à l'extérieur de l'île de Montréal, ensemble du Québec, 2010

	Île de Montréal	Québec à l'extérieur de l'île de Montréal	Ensemble du Québec
Utilisation de l'anglais			
- 0 % (jamais)	17,9	47,0	36,9
- de 1 % à 49 % (à l'occasion)	48,9	45,0	46,3
- de 50 % à 100 % (régulièrement)	33,1	8,0	16,7
Utilisation de langues tierces			
- 0 % (jamais)	93,7	97,4	96,2
- de 1 % à 49 % (à l'occasion)	5,6	2,5	3,6
- de 50 % à 100 % (régulièrement)	0,7	0,1	0,3
Source : Presnukhina, 2012, tableau 4.			

Les données de l'Institut de la statistique du Québec révèlent une plus forte concentration de l'activité économique nationale et internationale dans la région de Montréal que dans le reste du Québec. Par exemple, l'île de Montréal a généré 34 pour cent du produit intérieur brut du Québec en 2010 et 36 pour cent des exportations québécoises de biens et services vers l'étranger et vers les autres provinces en 2007.

3. L'utilisation du français dans les entreprises de compétence fédérale dans la région de Montréal

L'étude réalisée pour le compte de l'OQLF fait le constat d'une utilisation moindre du français dans la RMR de Montréal et note également que la vaste majorité des anglophones et des allophones travaillent dans cette même région.⁴

À la lumière de ces faits, il importe d'analyser plus en détails l'utilisation du français et de l'anglais dans les entreprises de compétence fédérale dans la RMR de Montréal en utilisant les données du recensement de 2006. Notons cependant que les données du recensement de 2006 comportent une certaine marge d'erreur du fait qu'il est impossible de distinguer clairement les employés d'une entreprise de compétence fédérale et ceux d'une entreprise de compétence provinciale et qu'on ne peut exclure les employés qui sont assujettis à la LLO. De plus, les données provenant du recensement ne donnent pas d'information sur les circonstances de l'utilisation des langues au travail. Par exemple, les données sont muettes sur l'existence ou non d'outils de travail ou de conventions collectives en français, et ne distinguent pas les situations de

⁴ Selon les données du recensement de 2011, près de 50 pour cent de la population montréalaise avaient déclaré avoir le français comme langue maternelle, 13 pour cent l'anglais et 33 pour cent une langue tierce. En comparaison, le français était la langue maternelle d'environ 78 pour cent de l'ensemble de la population québécoise, tandis que pour 8 pour cent c'était l'anglais et 12 pour cent, une langue tierce. De plus, environ 4 pour cent des Montréalais et 2 pour cent de l'ensemble de la population québécoise ont répondu avoir plus d'une langue maternelle.

services au public de celles touchant les communications internes. Bien que les données utilisées dans cette analyse requièrent une interprétation prudente, plusieurs faits ont pu être établis.

Selon le recensement de 2006, environ 71 pour cent des employés travaillant dans les entreprises de compétence fédérale dans la RMR de Montréal ont déclaré utiliser principalement le français au travail, tandis que 20 pour cent utilisaient principalement l'anglais. Ces pratiques linguistiques sont similaires à celles qui ont été observées pour l'ensemble des entreprises de compétence provinciale situées dans la RMR de Montréal. Bien que le français demeure la langue de travail principalement utilisée, l'utilisation des deux langues dans les industries de compétence fédérale (60 pour cent) est plus répandue que dans les industries de compétence provinciale (47 pour cent).

Tableau 3 – Langues¹ de travail utilisées dans les entreprises de compétence fédérale² dans la RMR de Montréal, selon la langue parlée à la maison, par industrie, 2006

Langue parlée à la maison	Ensemble des groupes linguistiques			Principalement français			Principalement anglais			Les deux langues			Allophones		
	Principal. français	Principal. Anglais	Les deux langues	Principal. français	Principal. anglais	Les deux langues	Principal. français	Principal. anglais	Les deux langues	Principal. français	Principal. anglais	Les deux langues	Principal. français	Principal. anglais	Les deux langues
Langue parlée au travail	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Total industries fédérales²	71	20	60	85	9	55	26	62	75	51	30	89	36	44	50
- Transport aérien	62	26	66	78	13	64	18	69	73	41	38	91	40	39	62
- Transport ferroviaire	55	37	66	72	21	68	23	69	63	48	37	86	11	68	42
- Transport routier	79	14	46	90	5	42	22	67	69	55	26	84	32	49	39
- Transport maritime	68	26	50	87	11	48	16	75	56	48	34	88	38	56	31
- Services postaux/pipelines	78	15	49	90	5	42	32	52	75	57	24	86	42	43	43
- Secteur bancaire	74	17	62	87	7	55	32	53	85	55	27	91	47	32	64
- Farine, semences, etc.	62	29	56	85	8	54	18	73	66	46	35	85	27	60	28
- Télécom. / radiodiffusion	71	20	69	82	11	68	29	58	78	54	28	92	33	44	55
Total industries provinciales	73	20	47	90	5	42	20	69	66	54	29	82	41	40	37
Total	73	20	49	90	6	44	21	68	67	54	30	83	41	41	38
<p>¹ Les catégories de langues ne sont pas mutuellement exclusives, ainsi : « principalement français » correspond à la somme des catégories « français seulement » et « plus français qu'anglais »; « principalement anglais » correspond à la somme des catégories « anglais seulement » et « plus anglais que français »; « les deux langues » correspond à la somme des catégories « plus français qu'anglais », « anglais et français » et « plus anglais que français ».</p> <p>² Les données du recensement de 2006 comportent une certaine marge d'erreur du fait qu'il est impossible de distinguer clairement les employés d'une entreprise de compétence fédérale et ceux d'une entreprise de compétence provinciale et qu'on ne peut exclure les employés qui sont assujettis à la LLO. De plus, le secteur qui inclut les entreprises que le Parlement a déclarées d'intérêt national pour le Canada (p. ex. uranium) est exclu de la présente analyse en raison d'une surreprésentation de ces travailleurs dans les données tirées du recensement.</p>															
Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2006 (données non publiées).															

C'est dans le transport routier (79 pour cent), les services postaux (78 pour cent) et le secteur bancaire (74 pour cent) que l'utilisation du français est la plus répandue. Le français est moins prédominant dans les secteurs d'activité du transport ferroviaire (55 pour cent) et du transport aérien (62 pour cent). On constate également une plus forte propension au bilinguisme dans ces deux secteurs (ainsi que dans le secteur des télécommunications) qui pourrait s'expliquer par une plus grande exposition des employés à des clients et des fournisseurs provenant de l'extérieur du Québec.

Le tableau 3 révèle également que les francophones et les anglophones ont tendance à travailler dans leur langue, tandis que les allophones sont relativement partagés entre l'utilisation du français, de l'anglais et des deux langues. Il est à remarquer que les anglophones sont plus susceptibles d'utiliser les deux langues. Cette observation s'inscrit dans une tendance à l'échelle du Québec où l'utilisation du français au travail par les anglophones est passée de 65 à 68 pour cent entre 2001 et 2006 (selon l'étude de 2008 de Statistique Canada sur l'utilisation des langues en milieu de travail au Canada tirée du recensement de 2006).

4. Utilisation des langues au travail selon quelques caractéristiques sociodémographiques

Le tableau 4 ci-dessous illustre la répartition des travailleurs selon la langue de travail et quelques caractéristiques sociodémographiques. L'examen de l'utilisation des langues au travail selon le sexe ou selon le groupe d'âge ne révèle pas de différences significatives. On observe toutefois une utilisation plus importante des deux langues pour le groupe d'âge des 25 à 44 ans. Bien qu'une majorité de répondants indique utiliser le français comme langue principale, on peut remarquer que plus le niveau de scolarité est élevé, moins l'utilisation du français comme langue principale est répandue, et plus celle de l'anglais et des deux langues est importante (Houle, Corbeil et Charron, 2012).

Tableau 4 – Utilisation des langues¹ au travail selon quelques caractéristiques sociodémographiques, population travaillant dans la RMR de Montréal et dans le reste du Québec (2006)

Variable	Caractéristique	RMR de Montréal			Québec à l'extérieur de la RMR de Montréal		
		Principal. Français	Principal. anglais	Les deux langues	Principal. français	Principal. anglais	Les deux langues
		%	%	%	%	%	%
Total		73	20	49	90	8	24
Sexe	Femme	74	19	47	90	7	22
	Homme	72	20	51	89	8	25
Groupe d'âge	15-24 ans	75	17	49	91	6	21
	25-34 ans	71	21	54	89	8	28
	35-44 ans	71	21	51	88	9	27
	45-54 ans	76	18	45	91	7	21
	55 ans et plus	72	20	44	90	8	21
Niveau de scolarité (25 ans et plus seulement)	Aucun diplôme	78	15	29	91	6	13
	Secondaire	72	20	48	89	8	24
	Formation professionnelle	82	11	43	93	4	19
	Collège/CEGEP	73	20	55	89	8	29
	Premier cycle universitaire	68	25	55	86	12	33
	Maîtrise, doctorat	63	30	56	81	16	38
¹ Les catégories de langue ne sont pas mutuellement exclusives, ainsi : « principalement français » correspond à la somme des catégories « français seulement » et « plus français qu'anglais »; « principalement anglais » correspond à la somme des catégories « anglais seulement » et « plus anglais que français »; « les deux langues » correspond à la somme des catégories « plus français qu'anglais », « anglais et français » et « plus anglais que français ».							
Source : Houle, Corbeil et Charron, 2012, tableaux 1.5a et 1.5b (Statistique Canada, Recensement de la population, 2006).							

Vue d'ensemble

L'analyse des données du recensement de 2006 révèle que le français demeure la langue de travail principale de la majorité des travailleurs du Québec, incluant les travailleurs des entreprises de compétence fédérale. Bien qu'il soit impossible de dissocier communications internes et externes au sein des entreprises, l'examen de l'utilisation des langues au travail dans les entreprises de compétence fédérale dans la RMR de Montréal révèle que leurs pratiques linguistiques sont très semblables à celles observées dans les entreprises de compétence provinciale.

Il appert aussi que le bilinguisme est très présent dans la région de Montréal, et qu'il est plus répandu dans les industries de compétence fédérale, particulièrement dans les transports ferroviaire et aérien et dans le secteur des télécommunications. Étant donné la nature de leurs activités, il est probable que les employés de ces secteurs ont plus fréquemment des échanges en anglais avec des personnes et des organisations provenant de l'extérieur du Québec.

L'étude révèle également que 55 des 146 (38 pour cent) plus grandes entreprises fédérales au Québec de 100 employés et plus ont obtenu un certificat de francisation de l'OQLF. La proportion des employés couverts par un certificat de francisation est de 55 pour cent.

En résumé, bien que les données disponibles doivent être interprétées avec prudence, la présente analyse suggère que les employés d'entreprises privées de compétence fédérale (non assujetties à la LLO) semblent généralement disposer de milieux de travail dans lesquels ils peuvent travailler en français.

Partie II : Consultations

Afin d'évaluer la place qu'occupe la langue française dans les milieux de travail de compétence fédérale, 12 entreprises, 5 associations patronales et 5 syndicats ont été consultés. Ces entreprises et associations patronales comprennent 54 pour cent de l'ensemble des employés de compétence fédérale au Québec qui ne sont pas assujettis à la LLO.

1. Consultations auprès des employeurs

Les cinq questions suivantes ont été posées aux employeurs afin de déterminer, entre autres, si les employés peuvent travailler en français, si leurs outils de travail sont offerts en français et s'ils peuvent communiquer avec leurs superviseurs et entre eux, en français :

1. Dans quelle mesure vos employés peuvent-ils travailler en français?
2. Les outils de travail (logiciel, guide, etc.) sont-ils disponibles en tout temps en français?
3. Les travailleurs au Québec peuvent-ils communiquer avec leurs superviseurs en français?
4. Quelle langue utilisez-vous pour communiquer avec vos employés?
5. Votre entreprise ou organisation a-t-elle adopté de façon formelle ou informelle une politique interne concernant la langue de travail (meilleures pratiques)? Quelles mesures ont été les plus efficaces?

Question 1 : Dans quelle mesure vos employés peuvent-ils travailler en français?

- Deux entreprises ont souligné que le français est l'unique langue de travail. Toutes les autres entreprises consultées ont mentionné que la vaste majorité de leurs employés peuvent travailler en français, que le français est la langue de travail la plus souvent utilisée, mais que l'anglais est également utilisé au besoin.
- Plusieurs intervenants ont mentionné leurs échanges fréquents avec l'extérieur de la province, qu'il s'agisse d'échanges avec une succursale, un siège social, des fournisseurs ou des clients afin d'expliquer la nécessité pour certains de leurs gestionnaires, superviseurs ou employés d'utiliser l'anglais dans le cadre de leur travail. Un employeur a également indiqué que certaines divisions de son entreprise fonctionnent davantage ou presque exclusivement en anglais pour ces raisons, mais que les ressources humaines et les services administratifs fonctionnent en français.
- La plupart des intervenants ont souligné que le service à la clientèle nécessite, en plus de la maîtrise du français, l'usage de l'anglais et que la langue utilisée pour servir la clientèle doit être la langue du client.

- Plusieurs entreprises ont également indiqué faire activement la promotion du français comme langue de travail.

Question 2 : Les outils de travail (logiciel, guide, etc.) sont-ils disponibles en tout temps en français?

- Dans la plupart des entreprises, les outils de travail informatiques sont offerts en français à moins qu'une version spécialisée d'un logiciel n'existe pas en français. Selon certains employeurs, il arrive occasionnellement que la version française ne soit pas immédiatement disponible ou que la version française soit d'une qualité moindre. Un employeur mentionne avoir reçu une plainte au sujet d'un logiciel non disponible en français, mais avoir rapidement agi pour régler le problème.
- Dans le cas où le siège social d'une entreprise est situé dans une autre province ou à l'étranger, il se peut que les employés de la succursale québécoise doivent utiliser les mêmes outils de travail en anglais que ceux utilisés au siège social.
- Quelques employeurs ont mentionné que certains documents internes ne sont pas toujours traduits en français, notamment ceux provenant de l'extérieur du Québec. Deux intervenants ont indiqué qu'ils s'assurent de toujours fournir les directives en matière de santé et de sécurité au travail dans les deux langues.

Question 3 : Les travailleurs au Québec peuvent-ils communiquer avec leurs superviseurs en français?

- Dans la grande majorité des cas, les communications internes entre superviseurs et employés se font en français.
- Certains employés, particulièrement les cadres, doivent transiger en anglais si le siège social ou les membres de la direction sont situés à l'extérieur du Québec ou ne sont pas bilingues.
- Deux employeurs ont mentionné offrir de la formation linguistique, l'un à ses gestionnaires anglophones, l'autre à tous ses employés, pour favoriser leur bilinguisme.

Question 4 : Quelle langue utilisez-vous pour communiquer avec vos employés?

- Dans la plupart des cas, les communications avec les employés se font en français à moins qu'elles ne s'adressent à un anglophone. Un employeur a mentionné que la langue utilisée à l'interne est laissée au choix de l'employé, et que les deux langues officielles sont utilisées au besoin dans les communications externes.
- Quelques intervenants ont indiqué que les communications en anglais provenant du siège social sont traduites si elles sont distribuées aux employés. Par ailleurs, trois employeurs ont mentionné que tous leurs documents étaient rédigés en français et traduits en anglais par la

suite, si nécessaire. Un autre a déclaré avoir recours systématiquement à la traduction pour les employés syndiqués.

- Si les employés sont situés ailleurs au Canada ou aux États-Unis, l'anglais est utilisé pour communiquer avec eux.

Question 5 : Votre entreprise ou organisation a-t-elle adopté, de façon formelle ou informelle, une politique interne concernant la langue de travail (pratiques exemplaires)? Quelles mesures ont été les plus efficaces?

- La plupart des entreprises ont indiqué ne pas disposer de politique interne portant sur la langue de travail. Quelques entreprises ont souligné avoir des politiques internes visant à valoriser et à assurer l'utilisation du français au travail, tout en permettant au client d'être servi dans la langue de son choix. Deux intervenants ont souligné que leur politique a permis de répondre de façon satisfaisante aux plaintes reçues.
- Certaines entreprises ont mentionné détenir un certificat de francisation de l'OQLF. Si des problèmes sont identifiés dans le cadre du processus de certification, des mesures correctives sont prises.
- Une entreprise a indiqué disposer d'une politique à propos des communications externes (matériel d'information, site Web, service à la clientèle) : elles doivent être bilingues.
- Pour la majorité des intervenants consultés, le bilinguisme est considéré comme un atout. Selon un intervenant, la langue de travail ne pose pas problème, car les travailleurs sont de plus en plus bilingues; ils ont la possibilité d'utiliser le français et l'anglais dans leurs milieux de travail.
- Selon deux intervenants, les petites et moyennes entreprises (PME) n'adoptent que rarement une politique sur la langue de travail. La réalité économique des PME est que plus elles sont petites, plus il est difficile de faire des affaires dans les autres provinces et à l'étranger tout en maintenant des équipes uniquement francophones.

2. Consultations auprès des syndicats

Des questions similaires à celles auxquelles ont répondu les employeurs et les associations patronales ont été posées à des représentants syndicaux. Les représentants syndicaux ont fait des constats similaires à ceux des employeurs, notamment que, en général, leurs membres peuvent travailler en français, que leurs outils de travail sont disponibles en français (immédiatement ou ultérieurement) et qu'ils peuvent communiquer avec leurs superviseurs en français.

Par contre, plusieurs ont noté une augmentation du bilinguisme dans la région de Montréal. Un représentant syndical a questionné le besoin des entreprises d'avoir autant de postes bilingues.

Trois des représentants syndicaux ont indiqué que l'anglais est aussi utilisé dans certains milieux de travail ou pour des tâches spécifiques (par exemple, le service de comptabilité). Quelques représentants syndicaux ont aussi mentionné que certaines communications avec la haute gestion se font plus souvent en anglais particulièrement si le siège social de l'entreprise est situé à l'extérieur du Québec.

Un représentant syndical a observé une augmentation du nombre de demandes d'information auprès des syndicats de la part des travailleurs concernant la langue de travail au Québec. Par contre, aucun des représentants syndicaux consultés n'a indiqué avoir reçu de plaintes officielles à ce sujet.

Vue d'ensemble

Les employeurs consultés ont tous indiqué que leurs employés peuvent travailler en français. Les outils de travail sont généralement disponibles en français, à l'exception de matériel spécialisé disponible uniquement en anglais. Quelques employeurs ont également souligné l'importance du bilinguisme de certains employés, pour pouvoir communiquer avec le siège social (s'il est situé à l'extérieur du Québec ou à l'étranger), les fournisseurs ou encore avec la clientèle. Les employés peuvent communiquer avec leurs superviseurs en français. Enfin, si peu d'entreprises ont adopté une politique linguistique interne, il semble que plusieurs d'entre elles font la promotion du français dans leurs milieux de travail.

Pour leur part, les représentants syndicaux ont fait des constats similaires à ceux des employeurs, notamment que leurs membres peuvent en général travailler en français, que leurs outils de travail sont disponibles en français (immédiatement ou ultérieurement) et qu'ils peuvent communiquer avec leurs superviseurs en français. Par contre, plusieurs ont noté une augmentation du bilinguisme dans la région de Montréal. Certains ont également noté que certaines tâches et certaines communications avec la haute gestion se font plus souvent en anglais si le siège social de l'entreprise est situé à l'extérieur du Québec.

Partie III : Pratiques exemplaires

Lors des consultations, plusieurs entreprises ont indiqué faire activement la promotion du français comme langue de travail et certaines pratiques exemplaires méritent d'être soulignées : la production de documents internes en français; la disponibilité des sites intranets en français; l'accès aux services administratifs et de ressources humaines en français; l'offre de formation linguistique aux employés; la disponibilité des conventions collectives en français; et l'existence d'un comité patronal-syndical qui examine les questions sur l'utilisation de la langue française qui lui sont référées, afin de trouver des mesures correctives.

Parallèlement, des recherches ont été effectuées sur les pratiques adoptées par les employeurs de compétence fédérale au Québec en matière de langue de travail. Au terme de ces recherches, l'engagement de certaines entreprises à l'égard de langue française a retenu l'attention.

Ainsi, la Société TELUS Communications a mérité un premier prix au Grand Gala des Mérites du français (2008) dans la catégorie « Français – Langue de travail, grande organisation » pour son lexique *Parlez TELUS* du Service de traduction. Ce gala a récompensé TELUS pour l'importance accordée à la promotion et au bon usage de la langue française.⁵

Un autre exemple d'entreprise faisant la promotion du français est Purolator. Cette entreprise a introduit en 1998 un service bilingue à la clientèle 24 heures par jour, tous les jours de l'année. L'entreprise a également déployé des efforts dans plusieurs secteurs, que ce soit le service à la clientèle ou l'implication au sein de sa collectivité en soutenant des activités en français (Source : site web de Purolator).

Le commissaire aux langues officielles souligne dans son *Rapport annuel 2011-2012* que de nombreuses entreprises canadiennes et internationales se distinguent par leurs efforts pour répondre aux besoins et attentes des francophones et anglophones, et que plusieurs autres travaillent à s'améliorer.

⁵ Société TELUS Communications, « Grand gala des Mérites du français – mars 2008 », À propos de TELUS, Profil de la société, Nos distinctions, Équipe. Page consultée le 27 novembre 2012.
http://about.telus.com/community/french/about_us/company_overview/telus_awards/team/blog/2011/03/03/grand-gala-des-m%C3%A9rites-du-fran%C3%A7ais-mars-2008

Le commissaire cite en exemple la compagnie Rogers qui détient une certification de l'OQLF depuis 1993 et qui s'illustre par ses pratiques exemplaires, notamment pour servir les clients et offrir à ses employés de la formation dans la langue de leur choix : l'entreprise a créé un comité des langues officielles chargé d'établir des règles et des procédures sur le plan linguistique et d'en vérifier la mise en œuvre⁶. Au cours des deux dernières années, Rogers n'a reçu que deux plaintes à propos de la langue de service, un succès attribué aux efforts assidus et continus de l'entreprise.

⁶ Commissariat aux langues officielles, *Rapport annuel 2011-2012*, p. IV et p. 30. Page consultée le 22 novembre 2012. http://www.ocol-clo.gc.ca/docs/f/ar_ra_2011_12_f.pdf

Conclusion

Le présent document de travail visait à analyser la place qu'occupe la langue française dans les milieux de travail du secteur privé qui relèvent de la compétence fédérale au Québec et qui ne sont pas assujettis à la LLO.

L'étude dresse en premier lieu le portrait des travailleurs du secteur privé sous compétence fédérale et indique qu'au Québec, on compte approximativement 1 780 entreprises et 171 000 employés relevant de la compétence fédérale. Parmi ces 171 000 employés, près de 36 400 travaillent au sein d'une vingtaine de sociétés d'État et d'anciennes sociétés d'État qui sont visées par la LLO. Les 134 600 employés restant œuvrent dans 1 760 entreprises du secteur privé qui ne sont pas assujetties à une législation sur la langue, que ce soit la LLO ou la Charte québécoise. De ces 134 600 employés, 63 411 travaillent au sein d'entreprises de 100 employés et plus ayant obtenu sur une base volontaire un certificat de francisation de l'OQLF.

L'analyse statistique qui a été effectuée dans le cadre de l'étude permet de conclure que le français demeure la langue de travail de la majorité des travailleurs du Québec, y compris ceux des entreprises de compétence fédérale. Par ailleurs, le bilinguisme est très présent dans la région de Montréal. La forte concentration d'entreprises ayant des activités aux niveaux national et international, dans la région de Montréal, peut expliquer le recours plus fréquent aux deux langues officielles dans le monde du travail. De plus, il appert que le bilinguisme est plus répandu dans certaines industries de compétence fédérale, particulièrement dans les transports ferroviaire et aérien et dans le secteur des télécommunications. Étant donné la nature de leurs activités, il est probable que les employés de ces secteurs ont plus fréquemment des échanges en anglais avec des personnes et des organisations provenant de l'extérieur du Québec.

Ceci étant dit, il semble bien que les pratiques linguistiques internes des entreprises de compétence fédérale soient très semblables à celles observées dans les entreprises de compétence provinciale.

Les consultations menées auprès de certains intervenants des milieux patronal et syndical indiquent que les employés peuvent, en général, travailler en français, que leurs outils de travail sont le plus souvent offerts en français et qu'ils peuvent communiquer avec leurs superviseurs, et entre eux, en français. Certains intervenants ont confirmé que les employés sont plus souvent appelés à utiliser l'anglais dans le cadre de leur travail quand les sièges sociaux, fournisseurs ou clients proviennent de l'extérieur de la province ou sont anglophones. Tel que mentionné précédemment, la Charte québécoise et la LLO prennent en considération les rapports avec l'environnement extérieur.

La majorité des intervenants ont mentionné les exigences croissantes en ce qui a trait au bilinguisme, surtout dans la région de Montréal.

En résumé, à la lumière des données statistiques analysées et des commentaires reçus des intervenants des organisations patronales et syndicales consultées, il est permis de conclure que les employés des entreprises privées de compétence fédérale (non assujetties à la LLO) semblent généralement disposer d'un milieu de travail dans lequel ils peuvent travailler en français. En effet, le français est la langue de travail de la majorité des employés au Québec, qu'ils travaillent pour les entreprises de compétence provinciale ou fédérale.

Étant donné la concentration à Montréal des activités économiques québécoises de nature internationale et nationale, le bilinguisme est un aspect important dans certains milieux de travail et pour certaines fonctions comme le service à la clientèle et les communications avec les partenaires et fournisseurs hors Québec. On observe ce phénomène, notamment, dans les entreprises de transport ferroviaire et de transport aérien, qui desservent des marchés nationaux, nord-américains et internationaux.

Il en demeure néanmoins que les pratiques linguistiques des entreprises privées de compétence fédérale et provinciale sont très semblables, que le français semble être la langue de travail et de communication interne dans les entreprises privées de compétence fédérale au Québec, et que les employés de ces entreprises peuvent, en général, travailler en français et disposer d'outils de travail en français.

Annexe I – Liste des 55 employeurs privés de compétence fédérale de 100 employés et plus au Québec détenant un certificat de francisation de l'Office québécois de la langue française

Année de certification	Entreprise	Secteur d'activité	Nombre d'employés au Québec en 2008 ⁷
1992	Bell Canada	Télécommunications et radiodiffusion	10 213
1986	Vidéotron S.E.N.C.	Télécommunications et radiodiffusion	4 136
1993	Rogers Communications inc.	Télécommunications et radiodiffusion	2 955
1989	Bell Mobilité inc.	Télécommunications et radiodiffusion	2 218
1984	Groupe TVA inc.	Télécommunications et radiodiffusion	1 722
2002	Bell ExpressVu Société en Commandite	Télécommunications et radiodiffusion	674
2011	Cogeco Câble Québec s.e.n.c. ⁸	Télécommunications et radiodiffusion	664
1988	Astral Media Radio inc. ⁹	Télécommunications et radiodiffusion	650
2004	Expertech Bâtisseur de réseaux Inc.	Télécommunications et radiodiffusion	547
1987	V INTERACTIONS INC.	Télécommunications et radiodiffusion	540
2001	Le réseau des sports (RDS) inc.	Télécommunications et radiodiffusion	347
2010	Tata Communications (Canada) ULC	Télécommunications et radiodiffusion	323
2002	Henri Sicotte inc.	Télécommunications et radiodiffusion	305
2007	MTS Allstream inc.	Télécommunications et radiodiffusion	304
1982	RNC MEDIA INC.	Télécommunications et radiodiffusion	259
2002	MusiquePlus inc.	Télécommunications et radiodiffusion	208
2007	COGECO DIFFUSION INC.	Télécommunications et radiodiffusion	138
2003	Pelmorex Media inc.	Télécommunications et radiodiffusion	121
1985	Banque Nationale Groupe financier	Secteur bancaire	12 230
1984	Banque royale du Canada	Secteur bancaire	7 111
1994	Banque Canadienne Impériale de Commerce	Secteur bancaire	3 059
1988	Banque Toronto-Dominion	Secteur bancaire	2 977
1989	Banque Scotia	Secteur bancaire	1 924
2002	Symcor inc.	Secteur bancaire	573
1983	Banque HSBC Canada	Secteur bancaire	391
2006	Société Générale (Succursale Canada)	Secteur bancaire	111
2006	United Parcel Service Canada inc.	Sociétés de service postal/pipelines	1 434
1996	Federal Express Canada ltée	Sociétés de service postal/pipelines	938
2008	DHL Express (Canada) ltée	Sociétés de service postal/pipelines	234
1999	Colispro inc.	Sociétés de service postal/pipelines	162
1981	Transport Bourret inc.	Transport routier	431
1993	Transport Morneau	Transport routier	429
2003	NORMANDIN TRANSIT INC.	Transport routier	408
2008	S.G.T. 2000 inc.	Transport routier	367
2005	Systèmes Danfreight inc.	Transport routier	269
2001	Jules Savard inc.	Transport routier	239
2002	Allied Systems (Canada) Company	Transport routier	230
1999	Transport Couture et fils ltée	Transport routier	227
2012	Bessette & Boudreau inc.	Transport routier	187
1991	Transport Galland	Transport routier	186
2006	Transport Jacques Auger inc.	Transport routier	173

⁷ Sources : Base de données du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, Programme du travail (Ressources humaines et Développement des compétences Canada), 2008. Office québécois de la langue française, « Liste des entreprises nouvellement certifiées », 1979-2012.

⁸ Deux autres filiales de Cogeco certifiées : Cogeco Câble inc. (2011) et Cogeco Diffusion (2007).

⁹ Trois autres filiales d'Astral certifiées : Groupe de radiodiffusion Astral (1999), Astral Media plus inc. (2010) et Astral Media Affichage (2010).

1999	Autocars Orléans Express	Transport routier	165
1987	L. Bilodeau et Fils ltée	Transport routier	134
1997	Ryder Truck Rental Canada ltée	Transport routier	121
2000	Gosselin Express ltée	Transport routier	111
1992	Chemin de fer QNS&L	Transport ferroviaire	428
1986	C.T.M.A. Traversier ltée	Transport maritime	123
1982	Verreault Navigation inc.	Transport maritime	102
1985	Cargill ltée	Installations de manutention des grains	162
2003	PLB International inc.	Installations de manutention des grains	131
2003	ADMI Agri-Industries ltée	Installations de manutention des grains	121
2006	Agribrands Purina Canada inc.	Installations de manutention des grains	104
1999	Amex Canada inc.	Autres industries	482
2004	G4S Cash Solutions	Autres industries	394
1981	Sécurité Kolossal	Autres industries	217

Annexe II – Liste des intervenants consultés

Liste des entreprises consultées

- Air Transat
- Astral Media
- Banque Nationale
- Banque Laurentienne
- Bell Canada
- Chemin de fer Canadien Pacifique (CP)
- Les Élévateurs des Trois-Rivières Ltée
- Purolator
- Québecor Média
- Rogers
- Transport Guy Levasseur
- Transport Robert (1973) Ltée

Liste des associations patronales consultées

- Association des banquiers canadiens
- Chambre de commerce du Montréal métropolitain
- Conseil du Patronat du Québec
- Employeurs des Transports et Communications de Régie Fédérale (ETCOF)
- Fédération des chambres de commerce du Québec

Liste des syndicats consultés

- Syndicat canadien de la fonction publique
- Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
- Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau
- Syndicat des Métallos
- Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA)

Documents de référence

Canada. 2013. *Loi sur les langues officielles* (L.R.C. (1985), ch. 31 (4e suppl.)) Sur internet : <http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/O-3.01/>.

Commissariat aux langues officielles. 2012. *Rapport annuel 2011-2012*. Ottawa. Sur Internet : http://www.ocol-clo.gc.ca/docs/f/ar_ra_2011_12_f.pdf.

Houle, René, Jean-Pierre Corbeil et Mathieu Charron. 2012. *Les langues de travail au Québec en 2006*, Office québécois de la langue française.

Office québécois de la langue française. 2012. « *La démarche de francisation* », *Vos obligations, Entreprises*. Sur Internet : http://www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/entreprises/entreprises_plus/demarche.html.

Office québécois de la langue française. 1979-2012. « *Liste des entreprises nouvellement certifiées* », *Vos obligations, Entreprises*. Sur Internet : http://www.oqlf.gouv.qc.ca/entreprises_certifiees/entreprises_certifiees.html.

Office québécois de la langue française. 2012. *Bilan de l'évolution de la situation linguistique au Québec*, 2012, Office québécois de la langue française.

Presnukhina, Yulia. 2012. *Les pratiques linguistiques au travail au Québec en 2010*, Office québécois de la langue française.

Québec. 2013. *Charte de la langue française* (L.R.Q., c. C-11). Sur internet : http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_11/C_11.html.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada. 2008. *Programme légiféré d'équité en matière d'emploi*. Ottawa.

Société TELUS Communications. 2008. « Grand gala des Mérites du français – mars 2008 », À propos de TELUS, Profil de la société, Nos distinctions, Équipe. Sur Internet : http://about.telus.com/community/french/about_us/company_overview/telus_awards/team/blog/2011/03/03/grand-gala-des-m%C3%A9rites-du-fran%C3%A7ais-mars-2008.

Statistique Canada. 2008. *L'utilisation des langues en milieu de travail au Canada : recensement de 2006*, n° 97-555-X, catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Statistique Canada. 2010. *Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale, 2008*. Ottawa.

Statistique Canada. 2012. *Recensement de 2006* [Données non publiées]. Ottawa.

Statistique Canada. 2012. *Profil du recensement. Recensement de 2011*. Produit n° 98-316-XWF, catalogue de Statistique Canada. Ottawa.