

MÉMOIRE

CONSULTATION RÉGIONALE DE MONTRÉAL-LAVAL



Conseil régional FTQ Montréal métropolitain
565, boulevard Crémazie Est, bureau 2500
Montréal (Québec) H2M 2V6
crftgmm@ftq.qc.ca
www.montrealmetro.ftq.qc.ca

DÉPOSÉ À LA
COMMISSION NATIONALE
DES ÉTATS GÉNÉRAUX SUR
LA SOUVERAINETÉ DU QUÉBEC

20 OCTOBRE 2012

PRÉAMBULE

Engagée résolument dans la défense des droits de la personne et dans la recherche d'une plus grande justice sociale, la FTQ, représentant plus de 600 000 travailleurs et travailleuses, est partie prenante du changement social et de la lutte pour l'affirmation du Québec.

C'est depuis les années soixante-dix, suite à son expérience pratique dans certains dossiers (main-d'œuvre, langue de travail, etc.) et à l'identification d'une longue liste de secteurs où la présence fédérale était inutile, perturbante ou carrément nuisible aux intérêts du Québec, que la FTQ a soutenu la définition d'une nouvelle conception du Québec. Cette phase culmina en 1980 avec le *OUI* de la FTQ au référendum, un oui quasi unanime, voté dans l'enthousiasme par plus de 2 000 militantes et militants délégués à un congrès spécial convoqué exclusivement pour traiter de cette question.

C'est sur la base de ce processus démocratique que la FTQ a modelé son action depuis la défaite référendaire de 1980. L'orientation souverainiste de la FTQ s'est dessinée au fil des ans à partir des constats qui ont été faits dans un grand nombre de dossiers. La souveraineté pour le plein emploi bien sûr, pour des politiques économiques adaptées à notre structure industrielle et pas à celle de l'Ontario mais surtout la souveraineté parce que le Québec est notre seul pays, que nous voulons l'occuper et le proclamer, parce que c'est normal qu'un peuple ait un pays et que le Canada sera toujours le pays des autres.

Le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain représente les affiliés de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) des villes de Montréal, Laval, Longueuil et de la zone de la Rive-Sud de Montréal qui va de Beauharnois à Varennes, touchant les MRC de Lajemmerais, de Champlain et de Roussillon. Nous représentons ainsi plus de 200 000 travailleurs et travailleuses de tous les types d'industries et de services, tant du secteur privé que du secteur public.

Dans la déclaration de principes des statuts du Conseil, il est stipulé que :

Le Conseil défend le principe du droit pour le Québec à l'autodétermination, y compris le droit de sécession, si c'est là le choix exprimé démocratiquement par le peuple québécois.

Il est également stipulé que :

Le Conseil reconnaît que le peuple québécois constitue une nation distincte de langue française et que cette langue se doit d'être la langue d'usage, de communication, d'affichage et de travail. Il revendique l'accès à une vie culturelle et enrichissante. Dans la région montréalaise, cette vie culturelle allie à la fois les caractères français et multiculturel de ses habitants.

Le Conseil désire apporter sa contribution à l'assemblée régionale Montréal-Laval sur les États généraux en apportant certaines réflexions qui nous préoccupent sérieusement en tant que citoyens et citoyennes de la grande région métropolitaine mais surtout comme travailleurs et travailleuses.

D'entrée de jeu, nous vous signifions notre accord avec les constats que l'on retrouve dans le document de consultation *Quel avenir? Province? Ou Pays?* produit par la Commission nationale des États généraux sur la souveraineté du Québec. Nous partageons aussi les constats que l'on retrouve dans le portrait régional de Montréal de M. Jacques Desmarais.

Nous souhaitons tout de même apporter quelques réflexions concernant la langue et l'immigration, le marché du travail et l'emploi ainsi qu'un rappel concernant notre position sur la souveraineté.

LA LANGUE ET L'IMMIGRATION

Comme le document des États généraux nous le démontre, plus que toute autre région du Québec, la région de Montréal subit fortement la chute du nombre de citoyens et de citoyennes de langue maternelle française au Québec. Du jamais vu, il n'y a plus que 49 % de cette population sur l'île de Montréal. La concentration territoriale des nouveaux arrivants et des locuteurs anglophones dans notre région influence grandement les caractéristiques linguistiques que l'on y retrouve. Cela ne ressemble en rien aux portraits linguistiques que l'on dresse des autres régions du Québec, plus homogènes.

Selon le Conseil et la FTQ, bien des raisons militent en faveur du renforcement de la Loi 101. La langue de travail et la langue d'enseignement interpellent l'ensemble de nos membres, comme citoyens et citoyennes d'un Québec qui a choisi le français comme langue officielle et commune, et qui, dans une Amérique du Nord essentiellement anglophone, doit se défendre contre l'attrait continu de l'anglais.

La francisation en milieu de travail

Un témoignage de la directrice du Service de la francisation de la FTQ a été présenté à cette assemblée ce matin concernant le français, langue de travail. Cette intervention, que l'on retrouve en annexe, fait partie intégrante de ce mémoire.

L'intégration des personnes immigrantes et des nouveaux arrivants

Les mouvements migratoires s'amplifient et se diversifient. Le Québec a réussi à s'approprier plusieurs des pouvoirs et ressources en matière d'immigration. Si le Québec avait tous les pouvoirs, est-ce que cela permettrait une meilleure intégration? Cela dépend.

Il nous semble clair, que le manque d'affirmation politique envers l'importance de la langue française au Québec augmente l'incertitude des personnes immigrantes en ce qui concerne l'adoption de la langue commune. Ces dernières doivent assumer les contradictions présentes dans les discours gouvernementaux dans le processus déjà difficile qu'est leur intégration à la société québécoise. Par exemple, l'exigence du bilinguisme dans un nombre grandissant de professions constitue un obstacle majeur pour plusieurs personnes immigrantes qui n'avaient pas été prévenues de ces normes.

De plus en plus, pour beaucoup de personnes immigrantes, la piètre qualité des emplois qu'elles réussissent à dénicher peut être un obstacle majeur à l'intégration. Les difficultés que les personnes immigrantes rencontrent et particulièrement celles des minorités visibles les limitent souvent à des emplois non spécialisés. La méconnaissance des normes qui régissent le marché du travail les empêche, dans bien des cas, de connaître et de faire reconnaître leurs droits. Combinées à une ignorance des rôles des syndicats dans le contexte québécois, ces facteurs peuvent contribuer à une exploitation et à une mise à l'écart des personnes immigrantes.

Donc, un plein pouvoir pourrait permettre une meilleure intégration puisque les conditions et les mesures seraient concentrées dans une seule direction. Par contre, il faut être certain que les valeurs de démocratie du travail soient appliquées pour tous. Pas question d'exploiter cette main-d'œuvre et de les utiliser sans leur donner la même opportunité de progresser dans la société québécoise. Vers une vraie intégration, dirons-nous. En somme, les personnes immigrantes sont confrontées aux mêmes difficultés que l'ensemble des travailleuses et travailleurs québécois et dans le contexte d'une précarisation du

travail, une révision des normes du travail doit être effectuée afin d'assurer le respect des droits de tous.

Nul doute que le travail décent est une source d'attraction et de stabilisation non seulement pour la main-d'œuvre mais également la source de relations harmonieuses entre les travailleurs et les travailleuses.

L'immigration temporaire

Il faudrait voir aussi si la tendance, vers laquelle le gouvernement fédéral tend actuellement en ce qui a trait aux programmes créant davantage de statuts d'immigrants temporaires, serait renversée par les valeurs portées par le Québec province ou pays. En effet, nous remarquons une volonté d'accroître l'implantation de programmes visant le recrutement de résidents temporaires que l'on pense au programme des aides familiales résidants (PAFR), au programme des travailleurs agricoles saisonniers et au projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation.

Le seul fait que le gouvernement Harper entend exclure ces personnes aux lois du salaire minimum est une aberration en soi, alors que le salaire minimum est une juridiction provinciale. Cela aurait pour effet de diminuer la valeur des emplois et par conséquent, d'en faire des ghettos.

L'obtention de la résidence permanente est assortie de nouvelles conditions qui sont à évaluer dans le contexte de justice sociale. Nous avons osé appeler cette nouvelle forme de politique : le travailleur *kleenex* - celui qu'on jette après usage.

Nous estimons à près de 35 000, l'arrivée de ces travailleuses et travailleurs migrants au Québec dans divers secteurs d'activités dont entre autres, les aides familiales, le secteur agricole et dans ce qui est appelé les emplois exigeants peu de qualification. D'autres se retrouvent dans des métiers spécialisés tels que boucher industriel, cuisinier, monteur de ligne, etc.

Selon les statistiques tirées de *Faits et chiffres 2011* de Citoyenneté et Immigration Canada, le nombre de résidents temporaires au Québec est passé de 16 775 personnes en 2002 à 34 369 en 2011 et à Montréal, de 12 939 personnes en 2002 à 25 568 en 2011.

Pénurie de main-d'œuvre spécialisée

On ne veut pas prétendre qu'il n'existe pas de véritables pénuries de main-d'œuvre spécialisée pour lesquelles il est impératif de trouver des solutions temporaires à court terme, y compris la venue de travailleuses et de travailleurs

étrangers temporaires, mais cette solution doit être temporaire. Cela ne dispense donc pas les employeurs et les gouvernements de prendre des mesures structurantes pour pallier ces pénuries à moyen et à long terme. L'exemple du travail accompli, depuis plus de 30 ans, par nos syndicats et les employeurs du secteur de l'aéronautique et de l'aérospatiale au sein d'un comité sectoriel de main-d'œuvre est à cet égard exemplaire. Ce sont des mesures similaires que doivent appuyer les gouvernements plutôt que de laisser des pénuries de main-d'œuvre spécialisée devenir permanentes en les comblant à répétition par une main-d'œuvre temporaire.

Pénurie de main-d'œuvre non-spécialisée

En matière de pénuries de main-d'œuvre non-spécialisée, notre jugement est encore plus sévère. Les emplois à combler ne nécessitent pas de compétences particulières et bon nombre de ces pénuries ne sont en effet pas réelles. Elles sont d'abord et avant tout causées par de mauvaises pratiques ou décisions des employeurs : une paresse quant à une recherche plus active de la main-d'œuvre disponible; des conditions de travail trop faibles; quand il ne s'agit pas tout simplement de discrimination directe ou systémique.

Ainsi, le Québec fait de plus en plus appel à de la main-d'œuvre « migrante », c'est-à-dire des étrangers et des étrangères à qui on accorde un permis de travail temporaire en vertu de certains programmes fédéraux pour combler les emplois qui ne trouvent pas preneur dans la main-d'œuvre locale, essentiellement à cause des conditions difficiles. Ces travailleurs et ces travailleuses doivent retourner dans leur pays d'origine à la fin de leur contrat.

Ces personnes ont une connaissance limitée de notre société et les programmes d'accueil et d'intégration leur sont inaccessibles. Elles ignorent très souvent la langue, les services et les recours offerts par nos institutions.

Pour la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, ces personnes représentent donc une main-d'œuvre fragilisée par le manque de ressources et plus vulnérable aux abus et aux mauvaises conditions de travail d'employeurs sans scrupules. Leurs conditions de logement sont parfois déplorables. Il arrive que leur salaire ne soit pas versé, que des accidents de travail ne soient pas déclarés et que certains employeurs peu scrupuleux confisquent leurs documents personnels tels que passeports, billets d'avion, carte d'assurance santé, etc. D'autre part, ce que ces travailleuses et ces travailleurs désirent souvent plus que tout, c'est d'être rappelés par l'employeur l'année suivante. Et bien entendu, plus ils sont dociles, plus ils augmentent leurs chances d'être rappelés. Quelle aubaine pour les employeurs!

Il ne faut pas oublier que la raison première de l'existence du programme est la soi-disant pénurie de main-d'œuvre malgré un taux de chômage élevé : 10,7 % sur l'île de Montréal et de 8,2 % à Laval. Nous devons privilégier l'embauche de travailleurs et de travailleuses d'ici. Certaines entreprises québécoises souhaitent faire venir une main-d'œuvre étrangère temporaire afin de maintenir des conditions de travail peu attrayantes, mais porteuses de beaucoup plus de profits. L'amélioration des conditions de travail ferait cependant en sorte que les personnes peu spécialisées résidant au pays occuperaient les postes et que le recours à la main-d'œuvre étrangère ne serait pas requis. Nous sommes très inquiets de l'évolution et de l'ampleur que prend le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Nous constatons que, ces dernières années, le gouvernement est en train de favoriser l'entrée de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires, dont le statut est directement lié à leur employeur, au détriment de l'immigration permanente.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI

Notre priorité sociale, au Conseil comme à la FTQ, est la mise sur pied d'une politique de plein emploi : c'est l'axe central de notre projet de société. Nous en sommes venus, au fil des ans, à définir une politique de plein emploi ancrée dans des pratiques de concertation à plusieurs paliers. Une politique concertée de plein emploi ne peut s'implanter ailleurs que dans un pays réel, et elle suppose aussi, bien entendu, une planification et des politiques nationales qui sachent faire droit aux particularités des régions. Deux paliers gouvernementaux se disputent actuellement les interventions, pour un résultat en forme d'inefficacité et de surenchères aux résonances électoralistes.

Les restrictions répétées ayant été mises en place par les divers gouvernements au fédéral face à l'assurance-emploi, sont aussi fort dommageables pour l'économie des régions et la qualité de vie des personnes visées ainsi que pour leurs familles.

Dans un mémoire présenté au Comité permanent du développement des ressources humaines le 14 mars 1996, la FTQ, la CSN et la CEQ (aujourd'hui la CSQ), déclaraient que :

Pour développer une politique globale du marché du travail qui s'adresse à l'ensemble de la population en âge de travailler, quel que soit le type de soutien du revenu qui est offert (assurance-chômage ou assistance sociale), le gouvernement québécois doit rapatrier l'ensemble des instruments de gestion du marché du travail dont l'assurance-chômage, avec toutes ses

composantes (passives et actives), fait partie. En effet, une véritable politique d'emploi doit intégrer et arrimer les mesures de soutien du revenu (prestations) et les mesures actives.

Dans une lettre d'opinion envoyée aux médias en août dernier, la FTQ, la CSN et la CSQ déclaraient :

Nous avons toujours soutenu comme organisations syndicales que le Québec gagnerait à contrôler l'ensemble des leviers nécessaires à son développement économique et social. Un bon programme d'assurance-emploi en fait certainement partie. Outre de protéger le revenu des personnes qui perdent leur emploi, il soutient l'activité économique en période de ralentissement et il redistribue la richesse entre les personnes et entre les régions. Si le Québec pouvait compter sur un programme bonifié d'assurance-emploi adapté à sa réalité et qui permettrait une meilleure couverture pour les chômeuses et les chômeurs, nous serions tous gagnants.

Dans les secteurs d'activité sous compétence fédérale, le gouvernement fédéral a trop souvent pris la voie de la privatisation ou de la déréglementation qui, toutes deux, ont eu des impacts négatifs sur l'emploi. Ces orientations ont aussi conduit à un développement de ces secteurs que le Québec aurait pu souhaiter différent. Pensons au réseau ferroviaire amputé de nombreux tronçons, au réseau aérien où des corridors en direction de diverses régions du Québec ont disparu ou sont devenus plus coûteux qu'un trajet international, aux fermetures de bureaux de postes ou d'antennes régionales de Radio-Canada, etc., tout ceci, sans égard aux besoins des populations à desservir.

Dans la majorité des secteurs relevant du domaine fédéral comme par exemple, dans le domaine du transport maritime, aérien ou ferroviaire, les décisions furent souvent prises au détriment des intérêts de la région montréalaise tel que rappelé dans le portrait régional de Montréal produit par M. Jacques Desmarais.

La région montréalaise compte des milliers d'emplois dans les services gouvernementaux, les postes, les télécommunications, le transport, l'aéronautique, etc. Nous assistons à des choix politiques et économiques qui privent notre société de s'épanouir et de prendre le contrôle de sa destinée.

Encore récemment, une loi fédérale, assurant des emplois au Québec a été bafouée et a obligé le gouvernement du Québec à intenter des poursuites juridiques contre Air Canada et le gouvernement conservateur. C'est le cas, suite à la fermeture sauvage d'Aveos, une ancienne filiale d'Air Canada, devenue par la suite son sous-traitant. Cette compagnie avait acheté la division des services

techniques d’Air Canada en 2007 pour s’occuper des centres d’entretien de celle-ci. Rappelons que lors de la privatisation d’Air Canada en 1988, la loi promulguée par le gouvernement fédéral obligeait, entre autres, Air Canada à maintenir trois centres d’entretien et de révision au pays, dont un à Montréal.

Au Québec, pour ce qui est du vaste champ des lois en matière de travail, il y a deux sortes d’entreprises : celles qui se trouvent sous compétence provinciale (québécoise) et qui représentent environ 90 % des personnes salariées et celles qui se trouvent sous compétence fédérale, environ 10 % des personnes salariées. Ceci exclut la fonction publique fédérale qui est régie par d’autres législations.

Le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain fait circuler présentement la pétition du Bloc québécois concernant le retrait préventif des travailleuses enceintes travaillant sous juridiction fédérale. Cet exemple nous rappelle le nombre de fois où nos membres travaillant dans la fonction publique et dans les entreprises privées sous juridiction fédérale réclament les mêmes droits et protections que l’ensemble des travailleurs et travailleuses du Québec. On y mentionne :

Pétition sur le retrait préventif de la femme enceinte :

D’abord, le Code canadien du travail, partie 11, ne prévoit pas les mêmes droits que la Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec sur le plan du retrait préventif : il est beaucoup plus restrictif.

Toutes les femmes devraient recevoir le même traitement. Toutes les femmes devraient bénéficier des mêmes avantages. Toutes les femmes doivent avoir droit au même retrait préventif. Il ne doit pas y avoir, au Québec, des citoyennes de seconde zone.

Il ne faut pas oublier que ce sont plus de 250 000 personnes au Québec qui travaillent dans des entreprises de juridiction fédérale dont, entre autres, la Société canadienne des postes, l’Alliance canadienne du camionnage, NAV Canada, Purolator, Telus et Bell Canada.

Il serait pourtant facile de régulariser cette situation. En effet, déjà, les travailleuses et travailleurs québécois travaillant sous juridiction fédérale sont couverts par la Commission de la santé et de la sécurité du travail en cas d’accident de travail. Une simple entente intergouvernementale devrait être possible et mettrait ainsi fin à l’injustice que subissent ces nombreuses femmes.

Nos membres fonctionnaires et employés du gouvernement du Canada sont inquiets des mesures qu’entend prendre le gouvernement canadien. Déjà en 1995, nos données révélaient que le Québec n’avait pas sa juste part du nombre d’emplois dans la fonction publique fédérale (18 %), que ce soit en fonction de sa population (25,4 %) ou des revenus fédéraux perçus au Québec (22,8 %). Les coupures récemment annoncées n’augurent rien de bon. Des Québécois et des Québécoises perdront des services (que l’on pense aux coupures de Service Canada dans l’assurance-emploi, aux fermetures de services postaux) et des travailleurs et des travailleuses perdront leur emploi.

Plusieurs revendications ont été faites pour obtenir ce qui est acquis en terme de droits pour les Québécoises et les Québécois mais également pour tous les Canadiens. Que l’on pense à la loi anti-briseur de grève. Les projets de loi déposés par des Québécois ont été rejetés par le Parlement canadien. Plusieurs syndicalistes québécois ont tenté de négocier dans les entreprises sous juridiction fédérale et dans la fonction publique fédérale, ce que nous avons parfois durement acquis et qui sont devenus des valeurs québécoises en matière de conditions de vie, de travail et de sécurité sociale. Tous ces projets n’arrivent pas à aboutir sous le régime fédéral. Nous avons donc des citoyens et des citoyennes qui vivent dans la même rue, le même quartier, la même ville, la même province, le même pays et qui n’ont pas les mêmes droits.

NOTRE POSITION SUR LA SOUVERAINÉTÉ : *Plus qu’un OUI, un pays*

Dans un manifeste, la FTQ et le Conseil ont affirmé en 1995, lors d’un congrès spécial en vue du référendum :

« (...) Le Québec que nous souhaitons tournera résolument le dos aux mirages néolibéraux. Ce sera un pays dont les caractéristiques seront la solidarité, la démocratie et la lutte constante aux inégalités de toutes sortes. Ce sera un pays dont la gestion budgétaire répondra aux impératifs rationnels tout en veillant à répartir les coûts de façon à épargner ceux qui sont dépouillés et ceux qui ne peuvent pas faire davantage : un Québec qui vivra selon ses moyens mais aussi selon un idéal. Ce sera un pays où le développement de l’emploi sera un maître-objectif, non dans le but de créer des gagne-pains précaires mais bien des emplois dotés d’une signification pour la société et ceux et celles qui les occupent. Ce sera un pays où les entreprises, tant privées que publiques, seront invitées à la démocratisation et à l’acceptation pleine et entière du phénomène syndical, tant au nom de la démocratie que de l’efficacité. Ce sera un pays où l’on recherchera l’égalité des hommes et des femmes dans tous les secteurs de la vie publique et privée. (...) »

ANNEXE

Présentation de Lola Le Brasseur, directrice du Service de la francisation de la FTQ, lors de l'assemblée régionale Montréal-Laval des États généraux sur la souveraineté le 20 octobre 2012

La francisation des milieux de travail

Depuis l'adoption de la Charte de la langue française, la FTQ a toujours réclamé sa protection intégrale et a dénoncé toutes les agressions et mutilations qu'elle a subies. Elle s'est investie dans son application dans tous les milieux de travail, soutenant la formation et l'encadrement de plusieurs centaines de comités de francisation dans les milieux de travail. Elle n'a de cesse aussi de réclamer que toutes les entreprises y soient assujetties et qu'un contrôle plus ferme de son application soit mis en œuvre.

Au fil des ans, la FTQ a formulé de nombreuses revendications en matière de francisation des entreprises. Sur certains éléments, nous avons été entendus; ainsi avons-nous obtenu la parité au sein des comités de francisation, comme nous l'avons d'ailleurs au sein des comités de santé et sécurité du travail. Par ailleurs, il existe de nombreux points faibles. Notre inquiétude doit se porter sur les entreprises de moins de cent personnes, pour lesquelles les exigences de la Loi sont trop faibles. De plus, les pouvoirs d'enquête des fonctionnaires de l'Office sont notoirement trop limités. Il est toujours loisible à un employeur récalcitrant de disposer cavalièrement des demandes formulées par un fonctionnaire de l'Office, de refuser de l'admettre dans ses locaux et même de refuser de déclarer le nombre d'employés, alors que cette information est capitale pour l'application de la Loi.

Malgré cela, nous avons toutes les raisons d'être fiers des retombées de la loi 101 tant en matière de langue du commerce et des affaires qu'en matière de langue du travail.

Mais il y a des mais :

- il est possible de vivre exclusivement en anglais au Québec, selon les régions de résidences ou les emplois occupés;
- les remaniements imposés à la loi 101 ont fait en sorte que le Québec peut sembler plus bilingue que français;

- et certains d'entre nous ne sont pas autorisés à travailler en français alors que les exigences liées à leur emploi et la disponibilité d'outils de travail en français devraient leur permettre.

La loi 101 a subi tant de remaniements que nous sommes tous un peu confondus. Quels sont exactement nos droits comme francophones, que ce soit au travail ou dans la vie publique?

La loi 101 et les entreprises sous compétence fédérale

L'existence de deux législations visant à encadrer la langue des milieux de travail en territoire québécois crée une confusion d'autant plus importante que les objectifs de chacune sont contradictoires. La loi sur les langues officielles qui s'applique aux institutions fédérales, dont les sociétés de la couronne, a nettement entravé la francisation de nombreux milieux de travail. Le droit de travailler dans sa langue demeure le privilège des fonctionnaires fédéraux anglophones. Les exigences de bilinguisme s'appliquent surtout aux francophones et aux fonctionnaires québécois.

La Loi sur les langues officielles du gouvernement fédéral ne s'intéresse pas à la francisation, mais à la bilinguisation, même si on souhaite théoriquement que chacun et chacune puisse travailler dans la langue officielle de son choix. Les messages de bilinguisme ont réussi à polluer toutes nos capacités à concevoir l'existence d'un unilinguisme francophone. Il faut que la politique de bilinguisme du gouvernement fédéral cesse d'être en application sur le territoire québécois, tant dans ses institutions fédérales que dans les services à offrir à la population. Cet objectif ne pourra être atteint que par la souveraineté.

Au Québec, il y a plus de 100 000 travailleuses et travailleurs québécois qui ne profitent pas des droits prévus à la Charte de la langue française pour ce qui concerne leur activité professionnelle. Plus encore, ils ne peuvent pas toujours profiter des principes mis de l'avant officiellement dans la politique fédérale.

La plupart des entreprises qui relèvent de la compétence fédérale ont obtenu ou tentent encore d'obtenir leur certificat de francisation, sur une base volontaire et bardé d'ententes particulières. Avec le temps, nous avons pu apprécier le caractère mitigé de leur participation au processus de francisation. Par exemple, les comités de francisation y ont eu la vie courte. De plus, des syndicats qui ont tenté de défendre leur droit de travailler en français en invoquant la chapitre VI de la Charte, lequel fait partie intégrante des conventions collectives, se sont fait répondre de ne pas oublier le statut fédéral de l'entreprise.

La loi 101, est une loi toujours en sursis, car sa validité dépend des tribunaux qui appliquent des lois ne tenant pas compte de la réalité québécoise. Mais la loi 101, qui nous est pourtant objet de fierté, est en sursis pour une autre raison, une raison qui nous concerne. Comme citoyens, citoyennes, comme travailleurs et travailleuses, comme syndicalistes, avouons que nous l'avons tenue pour acquise, et que nous avons parfois laissé sans trop protester les gouvernements successifs l'affaiblir et la remettre à l'ombre du déficit.

L'un des plus grands défis que nous devons relever aujourd'hui est celui de la défense du statut de notre langue nationale. Nous avons toujours su que ce statut ne serait jamais établi dans la pérennité tant qu'il n'aura pas pour assise un pays pleinement souverain. En attendant, nous sommes condamnés à la vigilance permanente et à la plus grande fermeté.

MD/sv/SEPB-574