IR - MultiLing
Industrial relations in multilingual environments at work

La diversité linguistique au travail en France

Situation et pratiques

Sylvie Contrepois

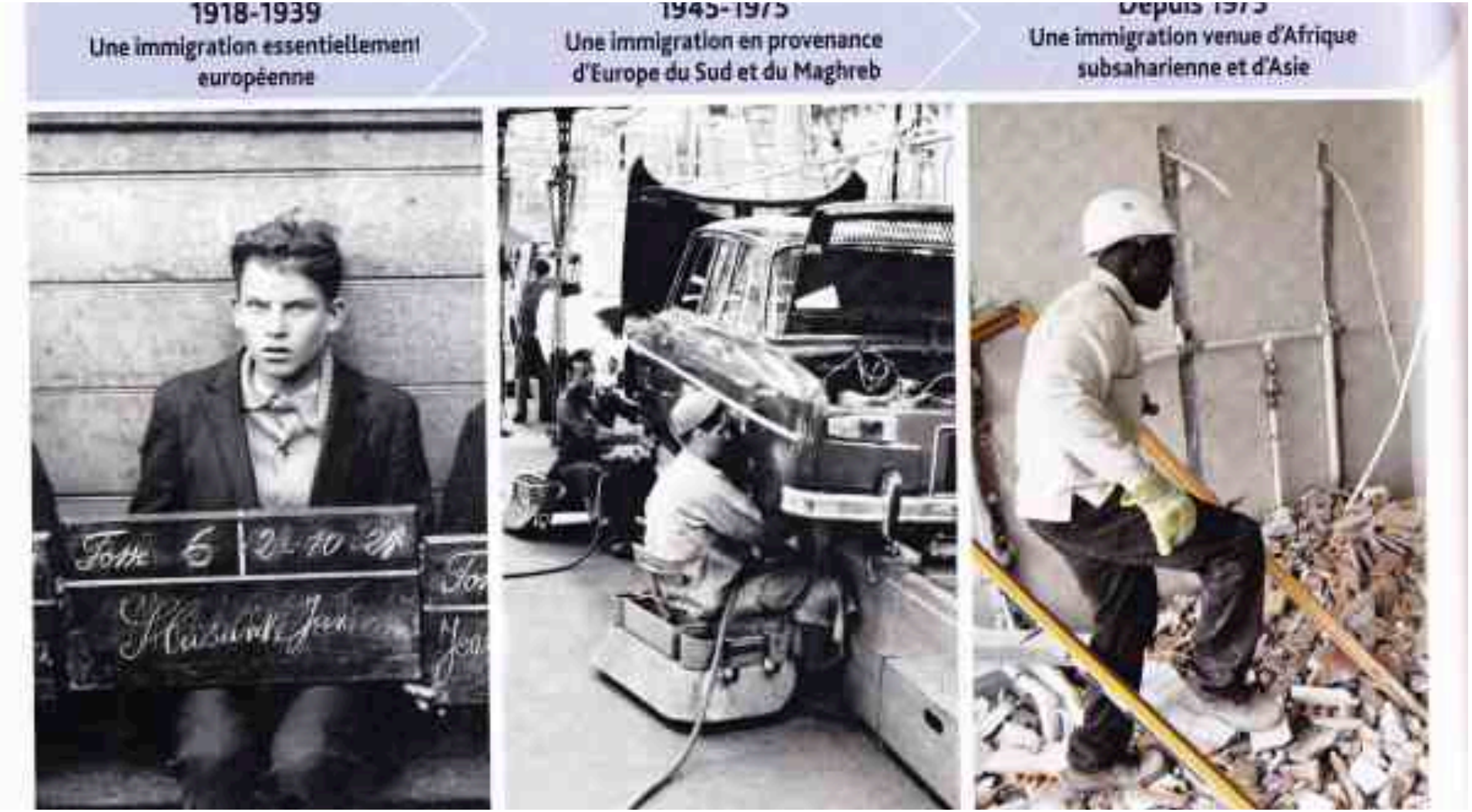
European Commission

LONDON METROPOLITAN UNIVERSITY

CASLO

IMMIGRATION ET DIVERSITÉ LINGUISTIQUE: DONNÉES ET TENDANCES

100 ans d'immigration du travail



La population immigrée aujourd'hui

- 2013: 5.8 millions d'immigrés (8.8 % de la population totale) and 6,7 millions de descendants d'immigrés.
- 43% viennent d'Afrique (Maghreb) , 37% sont citoyens Européens (Portugal, Italie, Espagne), 14% viennent d'Asie (Turquie).
- En 2011, 2.7 millions d'immigrés et 2.5 millions de descendants d'immigrés – 20 % de la population active totale - étaient présents sur le marché du travail, dont près des deux tiers venaient de pays hors Europe.

Diversité linguistique

- Environ 400 langues parlées (dont environ 75 langues dites « langues de France »).
- Au delà du français, les langues les plus parlées sont l'arabe dialectal (3-4 millions de locuteurs); créoles et berbères (2 millions); l'alsacien (548 000); l'occitan (526 000); le breton (304 000); les langues d'Oil (204 000) (INED).
- Les langues parlées varient selon les générations (arabe plus fréquent chez les plus jeunes) et selon les régions (langues de l'immigration plus fréquentes dans les métropoles).

LANGUES AU TRAVAIL: LEGISLATION ET DEBATS

Cadre législatif national

- **1992** Le français est introduit dans la constitution (art 2) comme la langue de la République.
- **1994** : Loi du 4 Août dite loi Toubon, stipule que la langue française « est la langue de l'enseignement, du travail, des échanges et des services publics. Elle est le lien privilégié des Etats constituant la communauté de la francophonie » (art 1).
- **2001:** Reconnaissance des langues de France (DGLFLF).
- **2008** Les langues régionales sont reconnues par la constitution comme faisant partie du patrimoine de la nation (art 75-1).

Droit linguistique du travail

- 3 sources principales (Priestley, 2015):

- Le cadre législatif national (art 2 constitution et Loi Toubon) sur l'emploi de la langue française;
- Droit du travail (Articles relatifs à la rédaction des offres d'emploi, du contrat de travail,…)
- Droit des affaires: principe de liberté économique.

- Extrême faiblesse du droit linguistique conventionnel: inexistant dans les accords nationaux et de branche, très faiblement présent dans les grandes entreprises.

L’usage des langues étrangères

- L’information et la formation relatives à la santé au travail doivent tenir compte « de la langue, parlée ou lue, du travailleur » (art. R. 4141-5 Code Trav).
- Un salarié étranger peut demander une traduction de son contrat de travail dans sa langue. Seule cette version peut lui être opposée (art. L1221-3 Code Trav).
- Les documents de travail reçus de l’étranger ou destinés à l’étranger peuvent ne pas être en Français (art. L. 1321-6 Code Trav).
- Cass Soc 12 Juin 2012: dans l’aéronautique l’usage de l’anglais s’impose pour des raisons de sécurité.

Un usage croissant de l'Anglais

- Un salarié sur 4 doit parler ou écrire dans une autre langue, souvent l'anglais (CEE, 2006).
- Des métiers particulièrement dominés par l'Anglais: informatique, finance, aéronautique électronique, industrie pharmaceutique, hôtellerie (Truchot, 2016).
- Ce poids croissant de l'anglais en entreprise, est perçu comme un facteur de stress et de dégradation des conditions de travail (CGC, 2012).

ECLAIRAGES DES ETUDES DE CAS

L’enquête de terrain

- Préparation de l’enquête : entretiens avec des experts (6) ; colloque organisé par la DGLFLF; journée d’étude de l’association des managers de la diversité.

- Etudes de cas réalisées dans les secteurs de la propreté et de la santé et dans une permanence de travailleurs sans papiers.

- Des données complémentaires ont été collectées dans les secteurs de la construction et du travail intérimaire.

Secteur de la propreté (1)

- Secteur en forte croissance économique (près de 500 000 salariés en 2012);
- Un secteur fortement concentré - multinationales.
- 90 % de l'effectif employé sur des postes faiblement qualifiés.
- Femmes : 67 %; travailleurs étrangers : 29%
- Forte précarité due aux relations triangulaires – donneur d'ordre / sous-traitant / salariés.
- Entretiens conduits dans une entreprise aéronautique et à la permanence des sans papiers.

Secteur de la propreté (2)

- Langue de travail : Français. La CC reprend les obligations légales en matière d'information et de formation à la sécurité dans une langue comprise par le salarié.
- Beaucoup de langues parlées informellement au travail – tolérées car améliorent la productivité mais non reconnues.
- Formation en langues : 5 % de la formation totale au niveau du secteur.
- En plus de la barrière linguistique, l'isolement des travailleurs est un obstacle à la représentation des salariés et à leur syndicalisation.

Secteur de la santé (1)

- Entretiens réalisés 1) dans un hôpital régional de la région parisienne; 2) dans un service de médecine du travail d'un grand centre de recherche and 3) dans un centre de santé.
- Interlocuteurs : secrétaire, infirmières, médecins – nationalité française.

Le secteur de la santé (2)

- Langue de travail : Français. L'usage de langues étrangères entre membres du personnel est mal toléré.
- Patientèle de toutes origines. Problèmes linguitiques gérés via des listes de personnel parlant des langues étrangères; des services d'interprètes ; un dictionnaire médical de langue anglaise.
- Des formations linguistiques (anglais) et culturelles sur le temps de travail existent.
- Les problèmes liés à la barrière linguistique ne sont jamais abordés par les syndicats.

Permanence syndicale pour travailleurs sans papiers (1)

- Entretiens réalisés au sein d'une confédération française fortement impliquée dans les grèves de sans papiers qui ont conduit à la régularisation de plus de 7000 travailleurs clandestins.
- Permanence mise en place en 2014 pour 1) s'assurer de la bonne application des nouveaux décrets obtenus 2) syndiquer ces travailleurs et combattre les pratiques de dumping social.
- Environ 70 à 80 nouveaux cas identifiés chaque semaine.
- Traitement des cas en plusieurs étapes : premier contact, montage du dossier.

Permanence syndicale pour travailleurs sans papiers (2)

- Le français est la principale langue utilisée dans la permanence (les permanents sont français);
- Certains membres de nationalité étrangère ont été inclus pour leurs compétences linguistiques: anglais, bambara, Peul, Chinois.
- Quelques formulaires et tracts en langues étrangère.
- La barrière linguistique reste un obstacle important dans le traitement des dossiers de régularisation, du fait de la complexité des situations.
- Cette permanence peut-elle aider à l'intégration des travailleurs immigrés au sein de la confédération?

Conclusions

- La législation linguistique du travail apparaît largement non respectée, aussi bien en ce qui concerne l'usage de l'Anglais qu'en ce qui concerne le droit des travailleurs immigrés.

- Le plurilinguisme des salariés n'est pratiquement jamais reconnu. Confirmation des observations de Florence Mourlhon Dalliès (2008) et Jette Milberg Petersen (2014).

- Un processus invisible de discrimination raciale et sociale s'exerce sur la base du type de langues parlées et du niveau de maîtrise des langues dominantes.