

Service aux entreprises
et à la communauté

LE FRANÇAIS: un maillon essentiel
pour l'attraction, l'intégration et le
maintien des travailleurs allophones
en milieu de travail



TROUSSE
D'ACCUEIL

 FORMATION
Québec
EN RÉSEAU

Centre
de services scolaire
des Patriotes

Québec 



Dans ce document, l'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

Afin d'assurer une compréhension claire et adéquate du contenu, vous pouvez vous référer au lexique se trouvant à la fin de cette trousse.

Une version à jour de cette trousse, comportant des liens hypertextes, peut être consultée au <http://sae.csp.qc.ca/categories/francisation/>

Mai 2021

SOMMAIRE

Les raisons pour lesquelles la francisation est importante	2
Section pour l'employeur	3
Comprendre le travailleur allophone	5
Comment communiquer avec le travailleur allophone	8
La francisation de mon entreprise	9
Section pour le travailleur allophone	11
Démarche type de francisation	13
Accent, expressions et particularités du français au Québec	14
Pictogrammes en milieu de travail	19
Lexique	21
Références bibliographiques et liens utiles	22
Contributions	26

LES RAISONS POUR LESQUELLES LA FRANCISATION EST IMPORTANTE

Au Québec, depuis quelques années, les employeurs doivent composer avec une pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs. Afin de pallier à cette situation, plusieurs stratégies sont envisagées, dont l'embauche et l'accompagnement de travailleurs éloignés du marché de l'emploi et la réintégration de travailleurs expérimentés. Une autre solution est l'embauche de travailleurs immigrants. Parmi ceux-ci, certains parleront français, mais d'autres seront allophones (qui n'ont ni le français, ni l'anglais comme langue maternelle).

Afin que ce facteur n'atténue pas leurs chances d'embauche et de maintien en emploi, il est essentiel pour les travailleurs de comprendre et de parler le français. Une saine communication favorise un travail en toute sécurité ainsi qu'une productivité adéquate. Par conséquent, la réussite de l'intégration des travailleurs allophones en entreprise s'effectue par la compréhension de la langue française.

À cet effet, le recours à une formation de francisation peut être une solution pertinente, parfois même une obligation (entreprise de 50 employés et plus), pour valoriser la langue française et améliorer la communication au sein de votre entreprise. Cette formation permet aux travailleurs allophones d'apprendre le français, tout en favorisant leur intégration socioprofessionnelle dans la culture québécoise. De plus, la francisation des travailleurs allophones est conforme à l'application de la Charte de la langue française, tout en contribuant à l'intégration socioéconomique des travailleurs allophones.

« La francisation est l'enseignement d'une deuxième langue (ou étrangère) à laquelle sont rattachés des éléments culturels afin d'intégrer le travailleur allophone dans sa société d'accueil. En ce sens, la francisation est une discipline qui touche l'individu dans sa vie personnelle autant que professionnelle.¹ »

AVANTAGES DE LA FRANCISATION EN ENTREPRISE

- Faciliter l'intégration et développer le sentiment d'appartenance à l'entreprise;
- Améliorer la compréhension des procédures de travail et des consignes de sécurité;
- Assurer une meilleure compréhension et utilisation de la machinerie;
- Augmenter l'efficacité et le rendement au travail;
- Améliorer le travail d'équipe et la communication interne;
- Rehausser les compétences pour ainsi augmenter votre compétitivité;
- Améliorer la rétention et la progression de la main-d'oeuvre.

Ce guide comporte deux sections. La première aidera les entreprises souhaitant mieux communiquer avec leurs travailleurs allophones. La seconde offrira aux travailleurs allophones des informations et des stratégies pour les aider à améliorer leurs compétences en français dans un contexte répondant à leurs besoins personnels et professionnels. Dans les deux cas, des annexes complémentaires, génériques et personnalisées, viendront bonifier le contenu de cette trousse.

¹<http://francisation.quebecenreseau.ca/index.php?francisation=francisation>

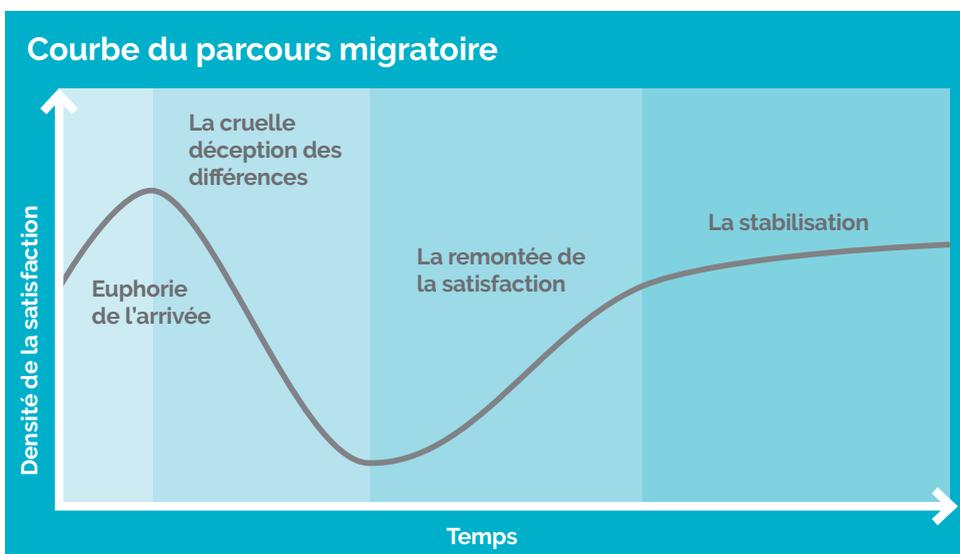
SECTION POUR L'EMPLOYEUR

SECTION POUR L'EMPLOYEUR



COMPRENDRE LE TRAVAILLEUR ALLOPHONE

La communication n'étant pas limitée à la capacité linguistique, il est nécessaire d'aborder les éléments de communication interculturelle en amont de la francisation. Afin que celle-ci se déroule de façon efficace et porte les dividendes souhaités, il est important d'être conscient du parcours migratoire du travailleur allophone et de certains codes culturels.



Intégration du travailleur allophone

Le travailleur allophone, fréquemment issu de l'immigration, vit une période d'adaptation plus ou moins longue à son nouvel environnement. Lorsqu'il arrive, il vit une période d'euphorie qui peut rapidement se transformer en déception au moment où il constate que sa maîtrise du français est insuffisante pour lui permettre de travailler efficacement ou même se trouver un emploi. Durant cette familiarisation, le travailleur allophone passe par un cycle qui sera ponctué de plaisirs, de doutes et parfois même de découragements. Ce parcours migratoire a une influence sur l'intégration sociale et professionnelle du travailleur allophone.

Les différences culturelles

Les différences culturelles peuvent affecter la façon dont le travailleur allophone peut agir en milieu de travail. Les mêmes comportements ne sont pas interprétés de la même façon par toutes les cultures. Aussi, l'adoption de certaines stratégies facilitera la communication avec un travailleur allophone.

Voici donc quelques exemples illustrant les différents codes de communication interculturelle pouvant aider à avoir une communication efficace.

ÉLÉMENTS DE COMMUNICATION INTERCULTURELLE

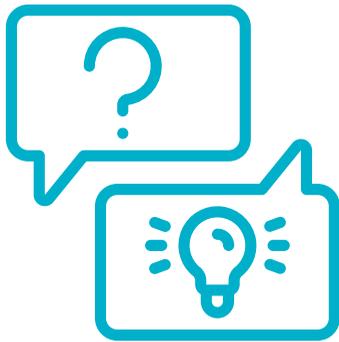
Comportement	Au Québec	Autres cultures
Respect de l'espace vital	Les gens ont tendance à se tenir un peu à l'écart, à préserver leur « bulle ».	Dans certaines cultures, on peut avoir tendance à se tenir très près les uns des autres.
Contact physique	Un accueil physique en se faisant des étreintes et en se faisant la bise est fréquent entre personnes intimes (famille, amis, etc.). Ce comportement est plus rare dans un contexte de travail.	Les personnes peuvent toucher (main sur l'épaule, accolade, etc.) davantage les gens, même des inconnus. Il est même assez fréquent de voir les gens se faire la bise ou de se saluer à l'arrivée et au départ à tous les jours.
Contact visuel	Il est important de maintenir le contact visuel lorsque nous parlons ou écoutons quelqu'un; c'est un signe de respect et d'intérêt.	Le contact visuel peut être un signe de défi et d'impolitesse si l'interlocuteur est plus âgé ou est en position d'autorité.
Le silence	Le silence peut être interprété comme un manque d'intérêt.	Le silence peut être considéré comme une occasion de réfléchir aux propos soulevés.
Tutoiement ou vouvoiement ?	Dans plusieurs milieux, le superviseur se fait régulièrement appeler par son prénom, avec l'usage du pronom « TU ».	La manière la plus respectueuse de s'adresser à un superviseur pourrait être de l'appeler « Monsieur » ou « Madame », en utilisant « VOUS ».

Comportement	Au Québec	Autres cultures
Respect des valeurs	L'égalité dans les rapports sociaux (sexe, orientation sexuelle, religion, etc.) est une valeur partagée par la majorité de la population.	Certaines valeurs peuvent être différentes, dont les rapports sociaux, les relations entre les hommes et les femmes, la pratique de la religion, etc. Par exemple, il est difficile pour certaines cultures de concevoir que les hommes et les femmes peuvent travailler ensemble sur un même pied d'égalité. Au même titre, il pourrait être difficile pour certains hommes d'avoir une superviseuse de sexe féminin.
Rythme de travail	Le service à la clientèle doit être rapide, courtois et efficace. Les délais doivent être respectés.	Le rythme de travail peut être plus lent, car dans certains pays, on valorise davantage le temps accordé à la personne qu'à la tâche. Les délais peuvent être souples.
Ponctualité	Les retards ne sont pas bien perçus.	Certaines cultures ne sont pas à cheval sur les convenances ou perçoivent le temps comme une séquence d'événements.
Humour	L'humour est souvent une affaire personnelle. Si une personne souhaite alléger l'ambiance, elle doit s'assurer que l'humour ne risque pas de choquer.	De nombreuses cultures n'apprécient tout simplement pas l'humour au travail ou bien au contraire l'utilise abondamment.

COMMENT COMMUNIQUER AVEC LE TRAVAILLEUR ALLOPHONE

Il est parfois difficile de donner des consignes au travailleur allophone et s'assurer qu'il ait bien compris. Le travailleur allophone peut percevoir le travail différemment et ne pas comprendre les consignes de la même façon que vous l'entendiez lorsqu'elles ont été transmises. Voici des pistes qui vous aideront à communiquer les instructions sur les tâches à faire afin qu'elles soient comprises plus rapidement et plus clairement.

Conseils et astuces pour transmettre des consignes ?



- Choisir un endroit sans bruit pour transmettre les informations;
- Donnez des instructions une à la fois;
- Ralentissez votre débit de parole;
- Donnez des consignes courtes et claires; n'oubliez aucune étape et ne faites pas de suppositions quant à la compréhension du travailleur;
- Utilisez des mots français simples;
- Fournissez des supports visuels, tels que des affiches, des tableaux, des diagrammes et des pictogrammes;
- Vérifiez la compréhension du message en posant des questions ouvertes plutôt que des questions qui nécessitent simplement une réponse «oui» ou «non». La culture d'un travailleur allophone peut l'empêcher de dire «non» au supérieur;
- Dans le doute, reformulez ou demandez au travailleur de reformuler pour valider sa compréhension;
- Effectuez avec lui la tâche une première fois (modéliser la tâche).

Par exemple, vous pourriez demander :

- Que ferez-vous en premier ?
- Que ferez-vous si vous avez des questions ou des problèmes ?



Lorsque j'ai parlé à mon employé, je n'ai pas fait attention à mon débit : il est possible que je lui aie parlé trop vite. Il essayait de suivre, mais je ne suis pas certain qu'il comprenait. Pourtant, lorsque je lui ai demandé s'il avait compris, il m'a dit : « oui oui ». Plus tard, lorsque je suis venu vérifier ses progrès, rien n'était fait correctement. Je lui ai alors montré ce que je voulais et cela a fonctionné beaucoup mieux.

Pictogrammes

On dit qu'une image vaut mille mots. C'est encore plus vrai lorsqu'il s'agit de communication avec un travailleur allophone. Vous trouverez, dans la section pour le travailleur allophone, quelques références et pictogrammes qui aideront à transmettre des consignes simples aux travailleurs allophones. Si le pictogramme illustrant le message ou la consigne à transmettre n'est pas répertorié dans cette section, vous pouvez vous référer aux *Liens utiles* à la fin de la trousse ou effectuer une recherche sur Internet. Plusieurs images variées peuvent illustrer les consignes ou les mesures de sécurité à respecter. Il est préférable de toujours utiliser la même image pour la même consigne et de nommer l'action en même temps que le pictogramme est présenté. Avec le temps, le travailleur allophone reconnaîtra la consigne sans l'image.

Par exemple, pour l'utilisation adéquate et sécuritaire d'une scie circulaire en entreprise, la référence régulière et constante aux indications et pictogrammes ci-joints permettra au travailleur de mémoriser et d'ancrer la séquence de travail dans ses pratiques.



LA FRANCISATION DE MON ENTREPRISE EN 4 ÉTAPES

Au Québec, que le besoin de formation provienne d'une entreprise ou de la personne allophone, il existe des programmes adaptés pouvant répondre à celui-ci. En entreprise ou en établissement académique, la formation peut être offerte à temps partiel, à temps plein ou encore en ligne selon le rythme de l'apprenant.

Par le biais de cette trousse, le Service aux entreprises de votre commission scolaire (CS) souhaite amorcer ou poursuivre une réflexion chez les employeurs et guider ceux-ci dans l'intégration saine et durable de leurs travailleurs allophones. Il propose un processus de francisation en entreprise qui peut être financé entièrement selon l'admissibilité de l'entreprise et des travailleurs ciblés. Voici les étapes du processus de francisation offert en entreprise.

Les étapes en un clin d'œil !

Étapes	Thèmes	Questions clés
1	Le diagnostic de l'employeur	Avons-nous un besoin de francisation ?
2	Démystifier la francisation en entreprise	Quels-sont les bénéfices de la francisation pour mon entreprise et nos travailleurs allophones ?
3	Une démarche de formation clés en main	Comment implanter la formation en francisation au sein de notre entreprise ?
4	La demande de soutien financier	Notre entreprise est-elle admissible à un soutien financier pour la francisation ?

ÉTAPE 1 : Le diagnostic de l'employeur

Avant toute chose, il est essentiel pour chaque employeur de déceler le besoin de francisation en entreprise. Trop souvent, on dénote « un problème de communication » lorsque le résultat d'un travail n'est pas celui souhaité. Il est plutôt fréquent qu'il s'agisse d'une inadéquation entre le message émis et sa compréhension. C'est pourquoi un diagnostic primaire est nécessaire afin de déterminer la nature du « problème de communication » (problème cognitif, difficulté d'apprentissage, codes culturels, etc.) et par le fait même, de constater ou non, le besoin de formation en francisation.

Un accompagnement professionnel et un outil diagnostique pour l'employeur !

Le Service aux entreprises de votre CS peut accompagner l'entreprise dans l'évaluation des compétences linguistiques d'un travailleur allophone tant au niveau de la démarche qu'en offrant et en adaptant un outil diagnostique informatisé. Lorsque le niveau de maîtrise de la langue française est identifié à l'aide d'un outil diagnostique, l'employeur est en mesure de valider si ce dernier correspond au niveau requis pour travailler efficacement dans l'entreprise.

ÉTAPE 2 : Démystifier la démarche de francisation en entreprise

Lorsqu'un besoin de francisation a été identifié par l'employeur, il pourrait être pertinent et utile de sensibiliser et de démystifier le processus de francisation auprès des travailleurs ciblés, tout comme auprès des travailleurs locaux. Pouvant posséder une grande expérience professionnelle, voire même une expertise dans leur domaine, certains travailleurs allophones pourraient se montrer réfractaires à une telle démarche de formation. Le service aux entreprises de votre CS peut contribuer à sensibiliser votre organisation aux bénéfices de la francisation en entreprise.

ÉTAPE 3 : Une démarche de formation clés en main !

Une fois le besoin de francisation identifié et les travailleurs sensibilisés, le Service aux entreprises de votre CS offre une démarche de formation clés en main qui consiste à :

- A.** Rencontrer l'employeur avec la ressource enseignante pour analyser et préciser les besoins de francisation;
- B.** Déterminer / confirmer le niveau de compétences linguistiques requis pour le poste occupé par le travailleur allophone, selon les besoins de l'entreprise;
- C.** Évaluer les compétences linguistiques des employés à l'aide de l'*Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes*²;
- D.** Déposer l'offre de service et les documents de demande de soutien financier*
- E.** Débuter la francisation en entreprise (voir le processus complet dans la section Travailleur allophone)

*Que l'employeur soit admissible ou non au soutien financier pour la formation en francisation, le service est offert selon les mêmes modalités.

ÉTAPE 4 : Demande de soutien financier

Différentes instances gouvernementales offrent du soutien financier pour la francisation au Québec (voir *Liens utiles* en page 22). En tant qu'employeur, vous pourriez être admissible à un support financier afin de franciser vos travailleurs allophones.

Financement pouvant aller jusqu'à 100 % !

En effet, les entreprises admissibles pourraient voir la formation en francisation financée à 100 %. Qui plus est, le salaire des travailleurs formés pourrait être remboursé jusqu'à concurrence de 25 \$/h. À cet effet, le Service aux entreprises peut vous supporter tout au long de la demande de soutien financier pour la francisation en entreprise. Ainsi, lors du dépôt de l'offre de service, il pourrait vous déposer tous les documents requis afin d'effectuer la demande de financement en bonne et due forme. Pour en connaître davantage sur les possibilités de soutien financier et profiter de ce service, contactez le Service aux entreprises de votre CS.

²https://francisation.quebecenreseau.ca/pdf/demarche/etape2/Echelle_niveaux_compétences.pdf

**SECTION POUR
LE TRAVAILLEUR
ALLOPHONE**

SECTION POUR LE TRAVAILLEUR ALLOPHONE



DÉMARCHE TYPE DE FRANCISATION

Une fois que votre employeur décide d'offrir la formation en francisation au sein de son entreprise, le processus de formation doit être clair et rigoureux afin de faciliter votre apprentissage. N'oublions pas que vous entamerez un processus d'apprentissage d'une langue seconde qui s'échelonne sur plusieurs mois, voire quelques années.

Le Service aux entreprises de votre CS peut adapter sa prestation de formation selon la réalité de l'entreprise et des apprenants. De façon générale, voici les caractéristiques de la formation de francisation en entreprise que nous offrons et qui pourrait être financée :

- Formation de 50 à 120 heures, selon le territoire desservi (avec possibilité de reconduction);
- À raison d'un minimum de 2 heures par semaine (idéalement 3 h / semaine);
- Formation s'étalant sur un maximum de 12 mois;
- Formation de petit groupe (volume à valider selon la région);
- Formation en groupe mixte possible (de niveaux de francisation différents).

VOICI LES ÉTAPES DU PROCESSUS DE FRANCISATION EN ENTREPRISE :

1. Rencontre d'évaluation du niveau de francisation des travailleurs à former;
2. Confirmation du lieu de formation (adresse civique, numéro de local);
3. Élaboration du calendrier de formation (dates et heures de cours);
4. Début des cours et remise des guides et des cahiers d'exercice;
5. Suivis de début et de mi-formation;
6. Fin des cours et bilan des apprentissages.

COMMENT SE DÉROULE UN COURS DE FRANCISATION EN ENTREPRISE (3 H) :

1. Accueil des apprenants par le professeur;
2. Échange verbal sur la dernière semaine de travail et la vie sociale avec la ressource enseignante;
3. Enseignement de concepts théoriques;
4. Réalisation d'exercices pratiques en lien avec la théorie enseignée;
5. Résumé des apprentissages et devoirs à effectuer;
6. Fin du cours.

Au terme d'une session de francisation de 90 heures, un travailleur allophone ne parlant pas le français initialement pourrait potentiellement atteindre, à l'oral, le niveau 3 de l'*Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes* et être en mesure de :

- S'exprimer à l'aide de phrases simples. Ex. : « J'aimerais acheter des souliers. »
- Formuler des demande d'aide. Ex. : « Est-ce que vous pourriez m'aider ? »
- Formuler des compliments simples. Ex. : « Ça te va bien. »
- Prononcer correctement certains phonèmes (sons) particuliers du français.

ACCENT, EXPRESSIONS ET PARTICULARITÉS DU FRANÇAIS AU QUÉBEC

ACCENT QUÉBÉCOIS

Accent, déf. : Ensemble des traits articulatoires (prononciation, intonation, etc.) propres aux membres d'une communauté linguistique (pays, région), d'un groupe ou d'un milieu social³.

Les Québécois ont un accent et peuvent parler très vite. Ils utilisent parfois un langage informel et peuvent parler en jargon. Vous pouvez entendre des mots au travail que vous ne comprenez pas. Il peut s'agir d'expressions typiquement québécoises, d'une sonorité ou d'une prononciation différente du français normatif. Ainsi, voici certains exemples de caractéristiques de l'accent québécois :

La réduction

Y = Il

A = Elle

Ex : Y peut pas courir = Il ne peut pas courir

Ex : A peut pas dormir = Elle ne peut pas dormir

La contraction

Pis = Et puis

Faque = Ça fait que

Tsé = Tu sais

Chu = Je suis

Pantoute = Pas du tout

Asteure = À cette heure (signifiant maintenant)

L'ajout de « tu » après les questions

T'en veux-tu ? = Est-ce que tu en veux ?

Tu m'écoutes-tu ? = Est-ce que tu m'écoutes ?

J'en ai-tu ? = Est-ce que j'en ai ?

La transformation des « e » pour des « a »

Pardu = Perdu

Charcher = Chercher

Barcer = Bercer

Le remplacement du son « oi » par « ouè »

Bouète = Boîte

Parouèsse = Paroisse

Souèr = Soir

Nouèr = Noir

Étouèle = Étoile

Ajout du « z »

Donne-moué-z-en = Donne-m'en

Paws toué-z'en = Passe-toi de

Mèz-en = Mets-en



Bien évidemment, il ne s'agit que de quelques exemples illustrant les particularités du français au Québec. Pour en connaître davantage sur la prononciation phonétique, les expressions et les particularités du français au Québec, vous pouvez consulter le document suivant : http://bv.cdeacf.ca/RA_PDF/24165.pdf

³<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/accent/401>

EXPRESSIONS QUÉBÉCOISES



Accrocher ses patins : Démissionner



Babillard : C'est un tableau d'affichage avec punaise



Broche à foin : Signifie mal organisé ou de mauvaise qualité



C'est Toffe (provenant du mot anglais *tough*) : C'est difficile



Ça fitte ben : Ça correspond bien



Canceller : Annuler



Charger : Peut signifier « facturer un montant »



Chialer : Se plaindre



Dormir au gaz : Signifie de tarder à réagir



Envoye-donc : Signifie de convaincre une personne à faire quelque chose



Être dans le trouble : Avoir des ennuis



Faire de l'overtime : Faire du temps supplémentaire



J'embarque avec toi : Je suis d'accord avec toi ou décider de prendre part à une aventure



Jaser : Discuter, parler



Je suis loadé ou je suis dans le jus : Avoir beaucoup de choses (travail) à faire



Je suis tanné : J'en ai marre



J'haïs (ça) : Je déteste



Joke : Blague (anglicisme)



Lâche pas la patate : Ne pas abandonner



Le chèque est dans la malle : Le chèque a été remis aux services postaux



Magané : Être mal en point



Merde : Peut signifier « bonne chance »



Mise à pied : C'est un licenciement



Niaiser : Duper, berner, charrier



Pas pire : C'est bon



Peser sur le piton : Appuyer sur le bouton ou « s'activer »



Piasse (piastre) : Signifie le dollar (monnaie canadienne)



Placoter : Bavarder



Sacrer son camp : Quitter, partir



S'ostiner (provenant du verbe s'obstiner) : S'entêter ou argumenter



Céduler un meeting : Planifier une réunion



T'es pogné avec moé : Tu es pris avec moi



Tripper : Signifie prendre du plaisir, aimer beaucoup



Tu m'niaises : Tu te moques de moi ou tu n'es pas sérieux

Pour connaître davantage d'expressions québécoises, vous pouvez vous référer au lien suivant :

<http://www.je-parle-quebecois.com/lexique/definition/expression-quebecoise.html>

Voici d'autres références vous permettant d'en connaître davantage au sujet de la langue française. N'hésitez pas à vous y référer régulièrement, c'est une façon efficace d'apprendre et de comprendre.

Le grand dictionnaire terminologique (GDT) :

Le GDT est une banque de fiches terminologiques rédigées par l'Office québécois de la langue française ou des partenaires de l'Office. Chaque fiche renseigne sur un concept lié à un domaine d'emploi spécialisé et présente les termes qui le désignent en français, en anglais et, parfois, dans d'autres langues.

L'Office a produit des lexiques et des vocabulaires couvrant la terminologie de divers secteurs. Le contenu de ces publications figure également dans le GDT sous forme de fiches, dont certaines ont été actualisées au fil des ans.

<http://www.granddictionnaire.com/>

Lexique du français québécois :

https://fr.wikipedia.org/wiki/Lexique_du_fran%C3%A7ais_qu%C3%A9bécois

En résumé, afin de bien comprendre votre superviseur ou vos collègues :

- Demandez-leur de ralentir, quand ils parlent (plus lentement svp);
- Demandez-leur de répéter et d'expliquer les mots que vous ne comprenez pas;
- Écoutez et posez des questions pour comprendre et apprécier les points de vue des autres;
- Apprenez la langue et les expressions sur le lieu de travail;
- Pendant les réunions, participez et contribuez aux discussions;
- Utilisez un langage corporel et des pratiques de communication appropriés;
- Parlez clairement; si votre prononciation est claire, vos collègues québécois pourront vous comprendre, même si votre grammaire n'est pas parfaite;



PICTOGRAMMES EN MILIEU DE TRAVAIL

Cette section a pour but d'illustrer quelques éléments et concepts de sécurité, de même que des fonctionnements en milieu de travail.

J'aime bien comprendre les consignes et savoir exactement quoi faire et à quel moment. Mon patron n'est pas toujours disponible pour m'expliquer les consignes, pour répondre à mes questions ou pour m'aider à réaliser mes tâches. Il a imprimé des pictogrammes afin d'illustrer les consignes de sécurité et la liste de tâches à faire. Maintenant, c'est beaucoup plus facile de comprendre ce qu'il attend de moi.



SÉCURITÉ



Casque de sécurité



Casque anti-bruit



Lunettes de sécurité



Lieu de rassemblement



Cône de signalisation



Veste de visibilité



Bottes de sécurité

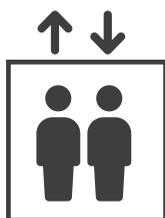


Gants



Extincteur d'incendie

LIEUX COMMUNS



Ascenseur



Escaliers



Cafétéria



Toilettes



Casier pour dépôt
d'effets personnels



Machine distributrice

PÉRIODES DE LA JOURNÉE



8 h 00 – début de la journée

Arrivée au travail (tâches à faire)



Midi – mi-journée

Lunch (dîner)



17 h – Fin de la journée

Retour à la maison

LEXIQUE

Allophone : Une personne dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

CSQ : Certificat de sélection du Québec est un document qui confirme que la demande à l'immigration permanente au Québec a été retenue.

Demandeur d'asile : Une personne qui, à son entrée au pays ou au cours d'un séjour temporaire, demande la protection du Canada.

Immigrant : Personne qui a quitté son pays et a reçu des autorités de l'immigration le droit de résider au Canada en permanence. Les immigrants sont soit des citoyens canadiens par naturalisation (via le processus de citoyenneté) ou des résidents permanents (immigrants reçus) en vertu de lois canadiennes.

Travailleur qualifié : Un immigrant choisi par le Canada en tant que résident permanent (voir définition) en fonction de leurs études, de leur expérience de travail, de leur connaissance du français ou de l'anglais et d'autres facteurs.

Minorités visibles : Il s'agit de personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Il s'agit de Chinois, de Sud-Asiatiques, de Noirs, de Philippins, de Latino-Américains, d'Asiatiques du Sud-est, d'Arabes, d'Asiatiques occidentaux, de Japonais, de Coréens et d'autres minorités visibles et de minorités visibles multiples.

Nouvel arrivant : Un immigrant arrivé depuis moins de cinq ans au Canada.

Permis (ou visa) de travail temporaire : Un permis de travail qui n'est pas lié à un emploi donné pour une période limitée.

Permis de travail fermé ou lié à un employeur : Permet à un travailleur étranger de travailler selon les conditions indiquées sur son permis de travail, lesquelles comprennent : le nom de l'employeur pour lequel le travailleur étranger peut travailler, l'endroit où il peut travailler et la période pendant laquelle il va pouvoir travailler.

Permis de travail ouvert : Permet de travailler pour n'importe quel employeur au Canada, sauf pour un employeur qui figure comme employeur inadmissible dans la liste des employeurs ne répondant pas aux conditions applicables; offre régulièrement des activités de danse nue ou érotique, des services d'escorte ou des massages érotiques.

Refugié : Personne qui a dû fuir son pays afin d'échapper à un danger (guerre, persécutions, catastrophe naturelle, etc.).

Résident temporaire : Une personne qui a la permission de rester au Canada sur une base temporaire.

Carte de résidence permanente : La preuve que vous avez le statut de résident permanent du Canada.

Résident permanent ou immigrant reçu : Est une personne qui a obtenu des autorités canadiennes de l'immigration le droit d'établissement, c'est-à-dire l'autorisation de s'établir de façon permanente au Canada.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES ET LIENS UTILES

RESSOURCES LOCALES POUR LA FRANCISATION

1. FRANCISATION EN ENTREPRISE POUR TRAVAILLEURS ALLOPHONES

Trouvez votre Service aux entreprises au <http://quebecenreseau.ca/nous-joindre>

Approche pédagogique

Francisation (ressource électronique), Formation Québec en Réseau, Commission scolaire de la Beauce-Etchemin et Commission scolaire de Montréal, 2018. <https://francisation.quebecenreseau.ca/>

2. FRANCISATION CRÉDITÉE POUR PERSONNES ALLOPHONES

Communiquez avec votre Commission scolaire

PISTES DE FINANCEMENT

3. FRANCISATION EN MILIEU DE TRAVAIL

<https://www.cpmt.gouv.qc.ca/grands-dossiers/fonds/apprentissage-francisation.asp>

4. MESURE DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE – FRANCISATION

<https://www.quebec.ca/emploi/formation-de-la-main-doeuvre/>

5. COURS DE FRANÇAIS POUR PERSONNES IMMIGRANTES

<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/langue-francaise/index.html>

6. PROGRAMME D'INTÉGRATION LINGUISTIQUE POUR LES IMMIGRANTS

<http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Pili.pdf>

DICTIONNAIRE, LEXIQUE, PRONONCIATION PHONÉTIQUE, EXPRESSIONS ET PARTICULARITÉS DU FRANÇAIS AU QUÉBEC

7. LE FRANÇAIS AU QUÉBEC : PRONONCIATION PHONÉTIQUE, EXPRESSIONS ET PARTICULARITÉS

Corbeil, Pierre. *Le québécois. . pour mieux vivre*, Ulysse, 1991, 187 p.

DesRuisseaux, Pierre. *Le livre des expressions québécoises*, Hurtubise HMH, 1979, 291 p.

Dugas, André, Soucy, Bernard. *Le dictionnaire pratique des expressions québécoises, logiques*, 1991, 299 p.

Production de la Concertation des organismes populaires d'alphabétisation de la Montérégie (COPAM), *Des expressions québécoises* (ressource électronique), Chateauguay, Québec, 2001, 48 p.

http://bv.cdeacf.ca/RA_PDF/24165.pdf

8. EXPRESSIONS QUÉBÉCOISES

<http://www.je-parle-quebecois.com/lexique/definition/expression-quebecoise.html>

9. LEXIQUE DU FRANÇAIS QUÉBÉCOIS

https://fr.wikipedia.org/wiki/Lexique_du_fran%C3%A7ais_qu%C3%A9b%C3%A9cois

10. LE GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE (GDT) :

Le GDT est une banque de fiches terminologiques rédigées par l'Office québécois de la langue française ou des partenaires de l'Office. Chaque fiche renseigne sur un concept lié à un domaine d'emploi spécialisé et présente les termes qui le désignent en français, en anglais et, parfois, dans d'autres langues.

L'Office a produit des lexiques et des vocabulaires couvrant la terminologie de divers secteurs. Le contenu de ces publications figure également dans le GDT sous forme de fiches, dont certaines ont été actualisées au fil des ans.

<http://www.granddictionnaire.com/>

SITES DE PICTOGRAMMES

Pour favoriser l'apprentissage du français et vous aider au quotidien, voici différents sites de pictogrammes. Certains sont libres de droits et peuvent donc être utilisés dans votre milieu de travail comme à la maison.

11. GROUPES DE PICTOGRAMMES PAR SITUATION (LIBRES DE DROITS) :

<https://fr.123rf.com/images-libres-de-droits/pictogramme.html?alttext=1&sti-oawxuargbm2pggb5ga1>

12. PICTOGRAMMES INDIVIDUELS (LIBRES DE DROITS) :

<https://publicdomainvectors.org/fr/tag/pictogramme/1>

13. PICTOGRAMMES PORTANT SUR LA SANTÉ :

<https://www.sparadrap.org/enfants/dictionnaire>

14. PICTOGRAMMES DE SIGNALISATION PORTANT SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL :

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil10>

15. PICTOGRAMMES PORTANT SUR LA SÉCURITÉ (PRODUITS CHIMIQUES) :

<https://www.lachimie.net/index.php?page=4#.XWacrei6PDc>

16. PICTOGRAMMES PORTANT SUR LE SYSTÈME D'INFORMATION SUR LES MATIÈRES DANGEREUSES UTILISÉES AU TRAVAIL (SIMDUT 2015)

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/dcg900-273web.pdf>

LES PERSONNES ISSUES DE L'IMMIGRATION ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Blain, Marie-Jeanne avec la collaboration de Noémie Trosseille, Nisrin Al-Yahya, Marie-Hélène Bonin, Souleymane Guissé, Maïmouna Kébé, Marcel Laberge et Jérôme Marsais (2018). Synthèse du rapport de recherche. Portrait de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes au Québec : expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les ressources. INRS Centre Urbanisation Culture Société et le Comité consultatif Personnes immigrantes, Montréal, 1^{er} décembre 2018.

<http://ccpi-quebec.ca/wp-content/uploads/2019/01/rapport-ccpi-version-imprimerie.pdf>

IMMIGRATION CANADA

<https://www.canada.ca/fr/services/immigration-citoyennete.html>



CONTRIBUTIONS

Ce guide a été développé en collaboration avec les organisations suivantes:

Grâce à la participation financière de:

**Office québécois
de la langue
française**

Québec 

**Service aux entreprises
et à la communauté**



**Commission scolaire
des Patriotes**



CFPP

**Centre de formation
professionnelle
des Patriotes**



**INTÉGRATION
COMPÉTENCES**
ORIENTATION • FORMATION • EMPLOI

Un merci particulier aux partenaires ainsi qu'à Mme Josée Comtois, spécialiste en francisation, et Mme Isabelle Cloutier, spécialiste en ressources humaines, pour leur contribution dans l'élaboration de cette trousse.