

Capsule linguistique – Semaine du 24 septembre 2012

**Lockout, scab, bumper ou slacker : qui dit mieux?**



L'actualité nous fournit souvent l'occasion de nous interroger sur le vocabulaire. C'est peut-être un des mérites insoupçonnés du conflit de travail qui oppose les joueurs professionnels de hockey aux propriétaires des équipes. Les mots que nous employons dans le domaine des relations de travail sont trop souvent des emprunts à l'anglais. Penchons-nous donc sur quelques-uns d'entre eux, question de voir s'ils entrent ou non dans la catégorie des anglicismes.

Commençons par le mot **lockout**, puisqu'il est sur toutes les lèvres par les temps qui courent. Sachez que ce terme n'appartient pas à la grande famille des anglicismes à proscrire, ce qui veut dire que son emploi est correct en français. Tous les dictionnaires (du *Littré* au *Robert*, en passant par le *Larousse*) ont intégré ce mot durant la seconde moitié du XIX<sup>e</sup> siècle, notre langue ne proposant aucun vocable susceptible de rendre compte de cette pratique. C'est en Angleterre qu'est apparue cette stratégie patronale qui consiste en la « fermeture d'une entreprise ou d'un atelier par la direction pour faire pression sur le personnel », que ce soit pour conjurer la menace d'une grève de la part des employés, ou pour forcer un règlement négocié des conditions de travail, etc. *To lock out* veut dire, au sens littéral, « condamner sa porte à quelqu'un », ce qui décrit avec justesse l'effet immédiat de cette action.

**Lockout** peut tout aussi bien s'écrire en deux mots (**lock-out**) et il a rapidement donné naissance à une forme verbale, *lockouter*. L'utilisation de ce verbe n'est toutefois pas recommandée par l'Office québécois de la langue française (OQLF), dans la mesure où il s'intègre mal à notre langue. Pour s'en convaincre, il suffit de conjuguer ce verbe, ne serait-ce qu'au présent (*je lockoute, tu lockoutes, il lockoute, nous lockoutons*, etc.), pour constater l'incongruité de sa déclinaison. À sa place, l'OQLF suggère la locution verbale *mettre en lockout*, qui a le mérite d'offrir une conjugaison moins baroque. Si vous cherchez un équivalent à cette dernière expression, l'OQLF propose le verbe *cadénasser*, qui désigne « l'impossibilité pour le travailleur d'entrer sur le lieu de travail », mais son emploi reste rare.

Si **lockout** est accepté en français, on ne peut pas en dire autant de **scab**, **bumper** et **slacker** : ce sont des anglicismes. On entend le mot **scab** fréquemment durant les conflits de travail; il existe pourtant une expression en français dont le sens est parfaitement limpide : il s'agit de *briseur* (ou *briseuse*) *de grève*. **Bumper** renvoie surtout à la gestion des conventions collectives et désigne le fait « d'évincer un salarié ou une salariée de son poste en vertu du critère d'ancienneté. » *Supplanter* est le mot français qui recoupe avec le plus de précision la réalité décrite ci-dessus. L'utilisation de l'anglais n'a donc pas de justification possible puisqu'une phrase comme « *j'ai été*

*supplanté* » veut dire la même chose que le plus prosaïque (et fautif) \* « *J'ai été bumpé par un collègue!* » La tournure française n'a peut-être pas l'impact de l'anglais, mais les relations de travail ont, de toute façon, peu à voir avec le vocabulaire de la mécanique automobile.

Il n'y a pas plus d'excuses à utiliser le mot **slacker**. Accepter l'anglais reviendrait à dire que notre langue ne possède, dans son vaste lexique, aucun mot susceptible de rendre compte de cette situation. Nul besoin de s'inquiéter à ce sujet, car le français ne manque pas de ressources quand vient le temps de décrire toutes les situations qui peuvent conduire une personne à perdre son emploi. Ainsi parlera-t-on de *mise à pied*, de *licenciement*, de *congédiement*, de *limogeage*, comme il est possible qu'une personne soit *renvoyée*, *remerciée*, *révoquée*, etc. Une telle abondance de termes s'explique du fait que la perte d'un emploi peut résulter ou d'une faute grave de la part de la personne visée, ou d'une décision patronale arbitraire, ou d'un changement de vocation de l'entreprise, ou de contraintes économiques, etc. La *mise à pied* implique en effet la suspension temporaire d'un contrat de travail; lorsque cette mise à pied devient permanente, on parlera plutôt d'un *licenciement*. Par contre, *congédier*, *remercier*, *renvoyer* désignent la rupture définitive du contrat de travail d'une ou d'un employé, que ce soit pour des raisons disciplinaires, professionnelles ou autres. On pourra toujours qualifier cette décision d'abusives, de déguisée ou de discriminatoire si elle est sans fondement. Le *limogeage* est plus sélectif dans son emploi : il ne concerne que les personnes haut placées (haut fonctionnaire, ministre, cadre dans une entreprise) et traduit la disgrâce (pas nécessairement pour cause d'incompétence) dans laquelle sa victime vient de tomber auprès de ses supérieurs.

Comme vous êtes certainement à même de le constater, les possibilités de notre langue sont infinies en ce qui concerne le vaste domaine des relations de travail. Toutefois, si vous faites partie de celles et de ceux qui sont déçus par la francisation de *lockout*, dites-vous bien, en guise de consolation, que la grève est bien une invention française!

Benoît Dugas et Monik Richard  
Animateurs de la *Politique de valorisation de la langue*  
CAF (local A- 494 ou poste 7352)