

## Article

---

« Aspects sociolinguistiques de la francisation d'une entreprise privée / Sociolinguistic Aspects of the Francization of a Private Enterprise »

Monica Heller

*Sociologie et sociétés*, vol. 21, n° 2, 1989, p. 115-128.

Pour citer cet article, utiliser l'adresse suivante :

<http://id.erudit.org/iderudit/001344ar>

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

---

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <http://www.erudit.org/apropos/utilisation.html>

---

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : [erudit@umontreal.ca](mailto:erudit@umontreal.ca)

## Aspects sociolinguistiques de la francisation d'une entreprise privée



MONICA HELLER

---

Le but du présent article est de décrire le processus de francisation d'une entreprise privée à partir de la vie quotidienne des employés, dans le cadre des processus économiques, politiques et sociaux qui touchent au fonctionnement et à l'organisation de l'entreprise. Il s'agit d'une étude de cas ethnographique et sociolinguistique effectuée au sein d'une brasserie montréalaise en 1979-1980<sup>1</sup>, à l'époque où l'entreprise devait recevoir son certificat de francisation du gouvernement provincial, conformément aux règlements de la loi 101 (Charte de la langue française 1977)<sup>2</sup>.

Cette étude a cherché à relier les aspects sociologiques et économiques de la francisation au comportement des individus en milieu de travail: ma thèse veut que ce soit dans l'interaction sociale que l'on interprète et définit ce qui se passe au niveau de la communauté ou de la société. Le présent article portera donc sur l'analyse micro-sociale du comportement des individus au sein de relations interpersonnelles dans certaines situations particulièrement pertinentes à la francisation. Plus spécifiquement, l'analyse détaillera la signification sociale de l'usage du français et de l'anglais (à toutes fins utiles, les seules langues employées à la brasserie), ainsi que la façon dont cette signification nous permet de cerner le fonctionnement du processus de francisation au niveau micro-social. Nous pouvons

---

1. L'étude a été subventionnée par le ministère du Développement culturel du gouvernement du Québec et par le Conseil de la recherche en sciences humaines du Canada. Je tiens à remercier les assistant-e-s de recherche attaché-e-s au projet, Jean-Paul Bartholomot, Laurette Lévy et Luc Ostiguy, ainsi que d'autres qui y ont beaucoup contribué: Denise Daoust, John Gumperz, André Martin et Pierre Laporte. Je remercie également les trois évaluateurs anonymes d'une version antérieure de l'article. Je suis particulièrement reconnaissante de la collaboration active de la direction de l'entreprise ainsi que de celle des membres du personnel avec qui nous avons travaillé. Les opinions exprimées ici sont celles de l'auteure seulement.

Pour des discussions plus détaillées de certains aspects de l'étude, voir: HELLER, M. J.-P. BARTHOLOMOT, L. LÉVY et L. OSTIGUY (1982), *Le processus de francisation dans une entreprise montréalaise: une analyse sociolinguistique*, Québec, l'Éditeur officiel; HELLER, M. (1982), *Language, Ethnicity and Politics in Quebec*, thèse de doctorat inédite, University of California, Berkeley; HELLER, M. (1985), «Ethnic relations and language use in Montréal», dans *Language of Inequality*, (sous la direction de N. Wolfson et J. Manes.) Berlin, Mouton, pp. 75-90.

2. Gouvernement du Québec (1977), *La Charte de la langue française*, Québec: l'Éditeur officiel.

non seulement comprendre l'interaction interpersonnelle en fonction des processus sociaux et historiques, mais nous pouvons également mieux voir comment ces processus découlent (en partie) du travail interactionnel réalisé par les individus dans la vie quotidienne.

La francisation est un processus de redéfinition des conventions de comportement social et des droits et des obligations des individus en tant que membres de la communauté. C'est un processus quotidien touchant les relations entre individus, mais ne pouvant être interprété qu'en fonction d'un contexte plus large. Ce contexte comprend tous les processus historiques qui ont mené l'entreprise et ses employés au moment de l'histoire où l'étude en question a eu lieu. Pour bien comprendre le mécanisme de la francisation comme processus social, il faut donc identifier les comportements qui y contribuent et les interpréter en fonction de ce cadre socio-historique.

### L'APPROCHE ETHNOGRAPHIQUE

Il s'agit donc d'une approche ethnographique et sociolinguistique qui tente de cerner les différentes façons dont *la communication interpersonnelle* est influencée par, et influence à son tour, les rapports sociaux entre individus en tant que personnes et en tant que représentants de diverses catégories sociales. Plus spécifiquement, l'approche cherche à découvrir comment la communication interpersonnelle sert à la fois à définir et à négocier les aspects référentiels, stylistiques et sociaux de la conversation. En d'autres termes, la communication ne sert pas uniquement à transmettre des messages directement reliés aux faits ou aux idées. La façon dont nous employons les langues transmet également des renseignements sur l'organisation du message (par exemple, pour signaler les liens entre les thèmes, pour indiquer que les renseignements sont plutôt d'ordre contextuel et préparatoire aux nouveaux renseignements qui s'en viennent, etc.), sur l'état affectif des interlocuteurs, et sur leurs rapports sociaux<sup>3</sup>.

En ce qui concerne le processus de francisation, j'ai cherché à décrire les façons dont divers groupes d'employés se servaient du français et de l'anglais dans différentes situations interpersonnelles. Dans un premier temps, j'ai identifié les situations clés où l'on pouvait découvrir comment les rapports entre francophones et anglophones, entre francophones et francophones ou entre anglophones et anglophones auraient évolué (il n'y avait que très peu d'allophones). Cette identification était basée sur une analyse historique de la distribution de ces deux groupes à travers l'entreprise. Dans un deuxième temps, j'ai examiné de près comment les participants à ces situations se servaient de l'anglais et du français afin d'atteindre leurs objectifs dans la communication, et comment ils négociaient en même temps leurs rapports sociaux.

Un élément de base de cette analyse est que la langue est un moyen d'accès à des situations et à des rapports sociaux<sup>4</sup>. Ici, les compétences linguistiques nécessaires à la pleine participation à différentes activités au sein de l'entreprise étaient en voie de redéfinition à cause des changements dans les rapports linguistiques dans la société québécoise<sup>5</sup>. Ces changements étaient symboliquement reflétés, ainsi qu'influencés, par la loi 101, dont l'aspect le plus important en ce qui concernait cette brasserie était la nécessité de créer et d'implanter un plan d'action pour faire du français la langue de travail de l'entreprise.

3. HELLER, M. (éd.) (1988), *Codeswitching: Anthropological and Sociolinguistic Perspectives*, Berlin, Mouton de Gruyter; GUMPERZ, J. (1982), *Discourse Strategies*, Cambridge, Cambridge University Press.

4. HELLER, M. (1984), *Anthropological Perspectives on Heritage Language Research*, dans *Heritage Languages in Canada: Research Perspectives*, (sous la direction de J. Cummins) Ottawa, Multiculturalisme Canada, Secrétariat d'État, pp. 72-82. Voir aussi F. BARTH (ed.) (1967), *Ethnic Groups and Boundaries*, Boston, Little, Brown.

5. CLIFT, D. et S. ARNOPOULOS (1979), *Le fait anglais au Québec*, Montréal, Éditions Libre Expression.

La question qui se posait, donc, était de savoir où et comment ces changements allaient se manifester dans les comportements langagiers. Quels comportements langagiers facilitaient ou encombraient l'accès des francophones et des anglophones à des postes (ou statuts sociaux), à des rapports interpersonnels, et leur participation à différentes activités (repas à la cafétéria, réunions de service, etc.).

Dans un premier temps, je décrirai la méthodologie qui m'a permis de découvrir les faits historiques ainsi que les situations sociales pertinentes à l'analyse. Dans un deuxième temps, je détaillerai les processus historiques qui sous-tendent la francisation de la brasserie. Je présenterai ensuite les situations, ou arènes sociales où l'emploi du français et de l'anglais reflète et influence: a) les rapports entre francophones et anglophones, et b) le statut de ces deux groupes, surtout vis-à-vis leur accès à la promotion et à la participation aux divers postes et à la vie sociale à l'intérieur de l'entreprise. Finalement, je présenterai des exemples des différentes façons dont les individus se servaient des deux langues afin de renégocier leurs statuts et rapports.

### LA FRANCISATION: LANGUE ET POUVOIR

Francophones et anglophones se servaient du français pour légitimer leur présence et pour assurer leur participation aux diverses situations du milieu de travail. De plus, les francophones se servaient stratégiquement de l'anglais dans des alternances de code (l'emploi de deux langues à l'intérieur d'une même conversation, voire même d'un énoncé) afin de ne pas isoler les anglophones avec qui ils devaient travailler. Les francophones entre eux se souciaient aussi de la «qualité» de leur langue, afin de légitimer et resserrer leur nouveau contrôle. Finalement, les anglophones, surtout les nouveaux arrivés (au Québec aussi bien qu'à la brasserie), employaient entre eux les alternances de code, encore une fois pour souligner le fait qu'ils possédaient ce que Bourdieu appelle le capital linguistique<sup>6</sup> (c'est-à-dire, la capacité d'employer les langues de façon appropriée) nécessaire à la participation à la vie de l'entreprise. Ces faits doivent se voir à la lumière des anciennes conventions de choix de langue, où l'anglais dominait, et où c'étaient les francophones, et non pas les anglophones, qui se servaient des alternances de code dans leurs rapports intra-groupes.

Ces changements quant au comportement langagier représentent des stratégies de redéfinition de la réalité sociale. D'une part, ils brisent les anciennes conventions qui reflétaient les anciens rapports entre les groupes ethno-linguistiques, et donc, ils indiquent une rupture au niveau de ces rapports. D'autre part, ils contribuent aux tentatives de dessiner une nouvelle stabilité, de nouveaux rapports que tout le monde pourra prendre pour acquis. De plus, ce travail de renégociation des rapports sociaux se fait implicitement: on travaille sur le symbolisme des comportements langagiers, ce qui crée suffisamment d'ambiguïté pour qu'on puisse éviter les conflits ouverts<sup>7</sup>. Ce portrait nous permet de mieux cerner comment un changement social se réalise dans la vie quotidienne des gens, aussi bien que les façons dont le statut social d'un individu et sa position dans un réseau social influencent l'impact des changements sur sa façon de vivre et la manière dont, à son tour, il abordera ses nouvelles conditions de vie.

6. BOURDIEU, P. (1977), «L'économie des échanges linguistiques», *Langue française*, 34: 17-34.

7. HELLER, M. (1988), «Strategic Ambiguity: Codeswitching in the Management of Conflict», dans *Codeswitching: Anthropological and Sociolinguistic Perspectives*, (sous la direction de M. Heller) Berlin, Mouton de Gruyter, pp. 77-96.

## LA MÉTHODOLOGIE

L'étude a comporté plusieurs éléments, dont les plus importants aux fins de cet article sont<sup>8</sup>:

1. *L'observation participante*. Pendant des périodes de différentes durées (de deux semaines à quatre mois) les membres de l'équipe ont participé au travail des employés dans divers domaines (l'expédition, la livraison, etc.). Les données qui servent de base à l'analyse présentée ici ont été cueillies par l'auteure pendant quatre mois de travail au laboratoire. Les buts de l'observation participante étaient: a) d'identifier les activités en milieu de travail les plus pertinentes à la francisation, c'est-à-dire où les participants devaient interpréter et définir les nouvelles conventions sociales du comportement et les nouveaux droits et obligations des francophones, anglophones et allophones les uns envers les autres; et b) d'identifier les processus par lesquels ces conventions et normes étaient définies au cours de l'interaction sociale.

2. *Les interviews*. Nous avons interviewé les directeurs de chaque secteur de la compagnie, ainsi que d'autres responsables à l'administration. Le but de ces entretiens était d'établir une vue d'ensemble sur la structure, le fonctionnement et l'historique de l'entreprise. Nous avons également interviewé des employés tirés au hasard pour représenter tous les secteurs de l'entreprise et tous les niveaux hiérarchiques.

3. *L'analyse du comportement social des employés*. Participation ou non-participation aux réseaux sociaux et aux diverses activités, choix des langues et d'autres modalités de participation et de négociation du cadre de l'interaction par rapport aux buts de l'interaction, aux façons d'exprimer et d'atteindre ces buts, etc. Cette analyse s'est effectuée à base de données cueillies lors de l'observation participante ainsi qu'à base d'enregistrements de l'interaction lors d'activités déjà identifiées comme étant représentatives des activités pertinentes à la francisation: pauses-café au laboratoire, interaction lors du travail en laboratoire, réunions du personnel d'un service, interaction dans les bureaux des contremaîtres et des gérants. L'analyse présentée ici reposera sur certains exemples tirés de ce corpus<sup>9</sup>.

## L'ENTREPRISE ET SON HISTOIRE

Je ne reviendrai pas ici sur les détails de l'histoire des relations entre francophones et anglophones au Québec qui ont mené à la loi 101 et à l'institutionnalisation de la francisation<sup>10</sup>. Il suffit de noter que dès la fin des années 60, l'entreprise privée devenait

8. Il est important de signaler que l'arrivée à la brasserie d'une équipe de chercheurs intéressés à la langue à un moment où la langue était devenue un enjeu social important a suscité chez plusieurs employés des sentiments de crainte; d'autres, par contre, nous prenaient pour des alliés possibles. Nous avons dû négocier longuement et soigneusement une position de neutralité, d'ouverture et d'honnêteté. Nous croyons qu'après plusieurs mois ensemble, nous sommes arrivés à nous connaître mutuellement. Ces rapports ont facilité l'introduction éventuelle d'enregistreuses; nos observations de plusieurs de ces situations sans et avec enregistrement nous indiquent que l'introduction de l'enregistreuse a eu des effets minimes sur les interactions.

9. Le corpus est partiel dans le sens qu'il n'était pas possible d'enregistrer lors de toutes les activités pertinentes; par exemple, dans la plupart des locaux des employés d'usine et des contremaîtres, le bruit des machines était trop fort pour que je puisse enregistrer. Le corpus représente néanmoins une gamme assez importante: il s'agit d'environ vingt heures d'enregistrements effectués dans neuf locaux différents.

10. BOUTHILLIER, G. (1981a), «Aux origines de la planification linguistique québécoise», dans *L'État et la planification linguistique, vol. II*, (sous la direction de A. Martin) Québec, l'Éditeur officiel, pp. 7-23; BOUTHILLIER, G. (1981b), «Eléments d'une chronologie politique de l'action linguistique du Québec pour la décennie 1960-1969, précédée d'un aperçu sur la période 1930-1960», dans *ibid.*, pp. 24-42; BOUTHILLIER, G. et J. MEYNAUD (1972), *Le choc des langues au Québec 1760-1970*. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal; BRETON, R. et G. GRANT (1980), *la langue de travail*, Montréal, l'Institut de recherches politiques; CLIFT, D. et S. ARNOPOULOS (1979), *Le fait anglais au Québec*, Montréal, Éditions Libre Expression; Gouvernement du Québec (1972), *Rapport de la commission d'enquête sur la situation de la langue française et sur les droits linguistiques au Québec*, Québec, l'Éditeur officiel;

l'enjeu principal des relations interethniques au Québec, et que c'est pour cette raison que je l'ai choisie comme domaine de recherche: elle représentait la frontière des changements dans les relations de pouvoir entre les francophones et les anglophones.

La brasserie qui a fait l'objet de l'étude de cas est située sur l'île de Montréal; elle a été fondée il y a environ 200 ans. La direction de l'entreprise a toujours compris des descendants du fondateur britannique; son profil était, jusqu'aux années 70, le profil classique de l'entreprise québécoise: direction anglophone, main-d'œuvre francophone, mais aussi anglophone et allophone<sup>11</sup>.

Trois processus ont contribué à la francisation de la brasserie des années 70 et 80: *l'expansion, l'automatisation et la formation professionnelle de francophones* dans des domaines pertinents au fonctionnement de l'entreprise (affaires, comptabilité, biologie, chimie, etc.). Les deux premiers processus ont débuté au cours des années 40 et 50. Le troisième est lié au développement social de la population québécoise des années 60 (création d'une classe moyenne, accès démocratisé à l'éducation, etc.).

*L'expansion* de la brasserie à travers le Canada a créé le besoin d'un personnel expérimenté et qualifié au niveau de la direction des nouvelles succursales de la compagnie hors Québec. On a recruté ce personnel surtout chez le personnel (anglophone) de gestion à Montréal. Entre 1955 et 1975, il existait donc un déplacement des cadres anglophones montréalais vers l'Ontario et l'Ouest, ce qui a libéré des postes à la direction à Montréal. De plus, durant les années 70, la brasserie montréalaise semblait devenir de plus en plus une succursale d'une entreprise élargie dont les décisions principales étaient prises ailleurs.

*L'automatisation* des années 50 et 60 a eu deux effets principaux: le premier fut l'arrêt quasi total de l'embauche surtout au niveau de la main-d'œuvre entre 1955 et 1970 (environ). Le deuxième fut l'apparition du besoin d'un personnel qualifié dans les domaines scientifique et technique qui sont devenus les aspects les plus importants de ce qui avait été auparavant «l'art du brassage».

Le troisième processus, *l'éducation des francophones*, est venu combler les besoins créés par les deux premiers: dès 1970, il existait un corps de francophones formés dans les domaines pertinents au nouveau visage de l'entreprise. De plus en plus de francophones sont recrutés au niveau de la gestion. Il est intéressant de noter que le même phénomène se produit au niveau de la main-d'œuvre: très peu d'anglophones sont embauchés depuis que l'embauche a recommencé vers 1970. Il est difficile de dire à quel point l'absence d'anglophones aux deux niveaux peut être due en partie à une absence d'anglophones parmi les candidats (parce que ceux-ci étaient déjà partis vers l'Ontario ou l'Ouest, ou parce qu'ils s'étaient orientés vers d'autres secteurs économiques pendant la période de non embauche). De toute façon, c'est un fait que dès que les agents de recrutement anglophones ont été remplacés par des francophones, ces derniers s'orientaient de plus en plus vers les institutions de formation et les réseaux francophones pour chercher leurs candidats.

---

GUINDON, H. (1978), «Modernization of Québec and the Legitimacy of the Canadian State», *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 15(2): 227-245; HELLER, M. (1982), *Language, Ethnicity and Politics in Quebec*, thèse de doctorat inédite, University of California, Berkeley; HUGHES, E. (1943), *French Canada in Transition*, Chicago, University of Chicago Press; JOY, R. (1972), *Languages in Conflict*, Toronto, McClelland and Stewart; KEYFITZ, N. (1960), «Some Demographic Aspects of French-English Relations», dans *Canadian Dualism: Studies of French-English Relations*, Toronto, University of Toronto Press, pp. 129-148; LACHAPPELLE, R. et J. HENRIPIN (1980), *La situation démographique au Canada*, Montréal, l'Institut de recherches politiques; Wade, M. (1960), (éd.), *Canadian Dualism: Studies of French-English Relations*, Toronto, University of Toronto Press; WADE, M. (1968), *The French Canadians 1760-1967*, London: MacMillan.

11. Gouvernement du Québec (1972), *Rapport de la commission d'enquête sur la situation de la langue française et sur les droits linguistiques au Québec*, Québec, l'Éditeur officiel; HUGHES, E. (1943), *French Canada in Transition*, Chicago, University of Chicago Press.

La conjoncture de ces trois processus nous donne un portrait final de la *francophonisation* de la brasserie au niveau de la gestion aussi bien qu'à celui de la main-d'œuvre au cours des années 70. Par ce terme, j'entends l'augmentation du nombre d'employés au sein de l'entreprise dont la langue d'usage principale est le français. Ce phénomène et les processus qui le sous-tendent ont déjà été remarqués dans d'autres secteurs économiques<sup>12</sup>. Ainsi, Lacroix et Vaillancourt<sup>13</sup> ont noté des tendances économiques générales dans lesquelles l'histoire de la brasserie semble bien cadrer (et dont les racines remontent jusqu'aux années 20 mais qui ont été accélérées après 1960): l'expansion du marché interne au Québec accompagnée d'une augmentation du pouvoir d'achat francophone et une baisse de postes nécessitant une connaissance de l'anglais due au transfert des sièges sociaux principalement vers l'Ontario. À cela, bien sûr, viennent s'ajouter le nationalisme (français) québécois et les politiques officielles de francisation. Cependant, la francisation de l'entreprise semble reposer principalement sur la francophonisation (avec tout ce qui la sous-tend); la Loi 101 a eu pour effet d'institutionnaliser et probablement d'accélérer un processus dont les bases étaient déjà jetées.

### LES ARÈNES DE LA FRANCISATION

Les activités les plus pertinentes à la francisation sont celles qui sont les plus touchées par la francophonisation, donc celles où il y a interaction entre francophones et anglophones ou celles où les francophones et anglophones sont appelés à créer les nouvelles règles du jeu. À l'époque de notre étude, il restait relativement peu d'anglophones à la brasserie (de 10 % à 15 % environ du personnel): ils s'étaient concentrés dans certains services et, en général, dans des postes assez élevés. La plupart faisaient partie de la génération embauchée pendant les années 50. Une arène importante est donc l'interaction entre gérants francophones et anglophones aux niveaux élevés de la gestion. Normalement, cette interaction intervient au cours de réunions formelles. Il est à signaler que l'interaction informelle entre anglophones et francophones est plutôt rare, les réseaux d'amitié étant structurés suivant des lignes ethnolinguistiques.

Une autre arène importante serait l'interaction entre francophones dans des services qui étaient autrefois dominés par des anglophones. Ajoutons que d'une façon globale, toute activité peut entrer dans cette catégorie puisque la brasserie elle-même, autrefois dominée par les anglophones, est de plus en plus gérée par des francophones. Il s'agirait donc d'une sorte de continuum d'activités marquées de façon plus ou moins importante par la francophonisation de la brasserie, dont les plus marquées seraient celles auxquelles les francophones sont pour la première fois les seuls participants.

Finalement, nous nous pencherons brièvement sur les rapports sociaux entre anglophones. Il ne reste, en effet, que très peu de ces interactions. Il s'agit surtout de la haute direction (à laquelle nous n'avons pas eu accès) et de quelques interactions au niveau de la gestion. Nous verrons que, en fait, il faut distinguer entre les anglophones qui sont depuis longtemps à la brasserie et les nouveaux arrivés qui, pour la plupart, ont des liens avec la communauté francophone en dehors du milieu de travail.

12. CLIFT, D. et S. ARNOPOULOS (1979), *Le fait anglais au Québec*, Montréal, Éditions Libre Expression.

13. LACROIX, R. et F. VAILLANCOURT (1981), *Les revenus et la langue au Québec (1970-1978)*, Québec, l'Éditeur officiel. Voir aussi VAILLANCOURT, F. (éd.) (1985), *Économie et langue*, Québec, l'Éditeur officiel; et Rudin, R. (1985), *The Forgotten Quebecers*, Montréal, Institut Québécois de recherche sur la culture.

## LE COMPORTEMENT SOCIAL DES EMPLOYÉS

Ayant identifié le type d'activités le plus touché par les processus de francophonisation et (après 1977) par les politiques de francisation<sup>14</sup>, il fallait aller voir sur place ce qu'étaient devenus ces processus au niveau de la vie quotidienne et de l'interaction sociale lors de ces activités. Le but de cette étape fut d'identifier les stratégies de comportement adoptées par les employés pour accomplir leurs tâches dans de nouvelles conditions, des conditions en voie d'évolution. La question centrale était de savoir dans quelle mesure le comportement social des gens peut contribuer à l'évolution de ce processus de changement. J'ai donc choisi d'enregistrer les conversations dans des activités qui correspondaient à l'un ou l'autre des trois types pertinents. Celles dont j'ai tiré des exemples et qui correspondaient au type d'interaction *intergroupe* (c'est-à-dire où il y avait contact entre francophones et anglophones) étaient:

A. *la réunion hebdomadaire d'un service*. Dans cette situation, le gérant du service est un jeune francophone, Albert<sup>15</sup>, qui vient de remplacer le gérant anglophone parti occuper un poste dans une succursale en Ontario. Les trois surintendants présents sont: Bob, un anglophone qui aurait eu le poste d'Albert s'il avait parlé français; Claude, un francophone qui travaille depuis longtemps dans ce service et qui est donc habitué à travailler en anglais; Daniel, un jeune francophone unilingue qui vient de remplacer un anglophone qui a pris sa retraite;

B. *l'interaction dans les locaux de travail au laboratoire*. La plupart des employés sont francophones (sept sur onze), mais il y a trois employés anglophones: Ian, assistant technique qui travaille à la brasserie depuis très longtemps; Donald, ancien employé d'usine qui s'occupe du matériel et de l'équipement; et Henry, un nouvel arrivé, un jeune biologiste de l'Ontario. Il a accepté le poste à Montréal, où il savait qu'il allait avoir à travailler en français, comme un défi. Aussi, sa femme est francophone. Un quatrième employé, allophone, ne vient que rarement aux locaux du laboratoire central<sup>16</sup>.

Les activités dont j'ai tiré des exemples correspondant au deuxième type (situations nouvellement francophones) sont:

- 1) l'interaction des techniciens francophones entre eux au laboratoire et aussi avec d'autres francophones;
- 2) l'interaction au téléphone entre le répartiteur francophone et des contremaîtres et dépanneurs francophones (mécaniciens ou électriciens);
- 3) l'interaction entre une secrétaire francophone d'un service et des employés francophones qui viennent souvent lui demander des conseils pour des traductions de l'anglais au français.

Les exemples d'interaction entre anglophones proviennent du laboratoire où Henry parlait souvent non seulement avec Ian et Donald, mais aussi avec Charles, un Franco-Ontarien qui était stagiaire en brassage. Je considère Charles comme étant plutôt marginal aux groupes francophone et anglophone; avant de venir à Montréal (peu de temps avant notre enquête) il avait perdu beaucoup de son identité francophone et de sa langue maternelle. De par son comportement social et linguistique, il ressemble plus à Henry,

14. Même s'il est difficile d'isoler l'impact de la Loi 101 proprement dite, il nous est paru évident que cette loi a eu un effet presque immédiat sur les pratiques langagières écrites et dans le domaine de la terminologie technique, si ce n'était de susciter une sensibilisation collective par rapport aux attentes gouvernementales dans ces domaines (voir DAOUST, D. (1984), «Francization and Terminology Change in Quebec Business Firms», dans *Conflict and Language Planning in Quebec*, (Sous la direction de R. Bourhis.) Clevedon, Angleterre, Multilingual Matters, pp. 81-113).

15. Tous les noms ont été changés pour garder confidentielles les identités des employés.

16. D'autres activités de contact enregistrées comprennent: l'interaction entre un employé anglophone du laboratoire et des contremaîtres francophones (dans son bureau), et au téléphone entre un répartiteur francophone et des mécaniciens anglophones.

surtout à cause de ses efforts pour communiquer en anglais avec les anglophones et en français avec les francophones.

### LES INTERACTIONS INTER-GROUPE

J'ai déjà signalé que les interactions inter-groupe lors d'activités informelles (repas, pauses-café, etc.) sont plutôt rares. Elles sont donc restreintes aux activités liées au travail, qui demandent un certain degré de coopération pour que la tâche soit accomplie. Ces activités semblent être caractérisées par un manque de certitude pour ce qui est de la langue à employer: tout le monde est d'accord pour que la langue de travail, au moins en principe, soit le français, mais les anglophones ne parlent pas toujours suffisamment bien cette langue pour pouvoir la parler en tout temps. Toutefois, ils se sentent (pour la plupart) obligés de faire l'effort, pour exprimer leur reconnaissance des droits des francophones et pour montrer que leur présence en milieu de travail de plus en plus francophone est légitime. Par contre, les francophones, quoique convaincus du bien-fondé du principe du français comme langue de travail (qui rend légitimes leurs promotions rapides), ne veulent pas s'imposer auprès des anglophones pour qui ils ont beaucoup de respect professionnel et dont ils comprennent la situation délicate. Comment font-ils? Voici quelques exemples<sup>17</sup>:

1. Gilles:     *je reviens dans dix minutes*  
           (Pause)  
                   I'll be back in ten minutes  
       Henry:     I can never figure out if you're speaking  
                   English or French my ear's not attuned to it  
       Gilles:     With me the problem's not my ear  
                   it's my tongue

Ici, il semble que Gilles change du français à l'anglais à cause du manque de réaction à son premier énoncé de la part de Henry; il pense que Henry n'avait pas compris. Henry excuse son manque de réaction; il paraît être gêné de ne pas avoir compris un énoncé en français. Gilles, pour le mettre à l'aise, fait une blague: le message est que Henry ne devrait pas se sentir coupable ou inférieur s'il a du mal à communiquer parce que Gilles a des problèmes similaires. De plus, sa blague indique que Gilles ne croit pas que c'est l'obligation des anglophones seulement de parler la langue des autres: les obligations vont dans les deux sens.

Dans la réunion des services techniques, la situation est un peu plus compliquée. Signalons les phénomènes suivants:

Au début de la réunion, Albert parle anglais avec Bob, mais français avec les autres:

2. Albert:     He would have got  
       Bob:       He's twenty-one years of age  
       Albert:    Yeah twenty-one years of age  
       (Pause)    *Bon mais vous pouvez fermer la*  
                   *porte c'est tout ce qu'on va avoir*  
                   *aujourd'hui*  
                   ...  
                   *Tout le monde connaît Monica?*  
                   Bob, have you met Monica?

17. Le français dans ces exemples est en italiques, l'anglais en caractères normaux. Les commentaires de l'auteure sur la conversation se trouvent entre parenthèses. (?) indique des énoncés inintelligibles.

Plus tard, Claude lit son rapport en anglais mais parle en français avec Albert; ce rapport détaille les activités du personnel de son service:

3. Claude: *Oui* uh vacation staff Roland  
 Masse George Kovacs *cette semaine*  
*la semaine prochaine* Roland Masse  
 George Kovacs again uh uh temp  
 Denis Blais he's on the lubrication  
 survey Léo Charrette uh working on  
 the expense budget but he's going off  
 for two weeks *hein? i prend deux*  
*semaines de vacances ça je l'avais donné*  
*ça y a un bout de temps*

Tout au long de la réunion, Bob fait de son mieux et parle français de temps en temps:

4. Albert: Oh Monday afternoon we have  
 a meeting with Daniel Vincent?  
 Bob: What time is it?  
 Albert: Uh  
 Claude: Right signs  
 Albert: *Douze heures* signs  
 Bob: *Quelle place?*  
 Albert: I think it's in my office
5. Albert: Uh it's like passing the buck to  
 somebody but uh (il rit) can you  
 spend some time some time  
 with Pierre (?) Monday it could  
 be a good thing  
 Bob: *Avec plaisir*  
 ...  
 Okay I'll do that uh I charge  
 Anne *rien* but *spécial pour toi*  
 forty five dollars an hour  
 ...

Il est évident que Bob, Claude et Albert ont trouvé une stratégie verbale pour répondre aux différentes conventions de choix de langue possiblement pertinentes à leur interaction; cette stratégie, ce sont les alternances de codes. Elles permettent à Albert de créer un cadre symbolique français: officiellement, la réunion a lieu en français, mais, en même temps Bob et Claude, qui tous les deux éprouvent certaines difficultés à fonctionner seulement en français, peuvent participer de façon efficace sans se sentir dévalorisés ou infériorisés.

Ces exemples montrent bien jusqu'à quel point les choix de langue peuvent avoir une valeur symbolique pendant une période d'évolution et de changement, et comment ils peuvent servir de base à la création de nouvelles conventions sans conflit ouvert.

#### LES INTERACTIONS INTRA-GROUPE (FRANCOPHONE)

Le deuxième type de situation, l'interaction entre francophones, est nettement différent. Ici, il s'agit de la façon dont on définit comment on va parler français dans un contexte auparavant anglophone. D'abord, nous avons remarqué que seulement les francophones les plus âgés, employés depuis longtemps, se servaient de l'anglais pour obtenir des effets

stylistiques (telle l'emphase) dans leurs interactions. C'était seulement ce groupe qui se servait, par exemple, de «good», comme réponse emphatique.

C'étaient donc les plus jeunes qui contribuaient le plus au processus de francisation; c'étaient eux pour la plupart qui avaient déjà obtenu un poste du genre de ceux anciennement réservés aux anglophones ou qui en convoitaient un. Un des domaines clé pour les jeunes était le problème de trouver des équivalents à la terminologie anglaise, et de les mettre en circulation dans la langue courante. Les exemples suivants montrent le processus de mise en circulation des nouveaux termes français.

Un jour, Marcel, un ingénieur francophone, vient parler avec Hélène au laboratoire:

6. Marcel: *Qu'est-ce que tu fais?*  
 Hélène: *On est en train d'enlever ça avec du tanner*  
 Marcel: *Oh de décaper*  
 Hélène: *Scuse oui de décaper*

Le répartiteur parle avec des mécaniciens:

7. Rép.: *C'est le quatre A l'empileuse  
 quatre A là quatre A palletizer  
 là le meter haute vitesse high-  
 speed ou belt-meter*  
 Méc.: *Belt? meter?*  
 Rép.: *En tout cas tu verras Blouin (?) la direction*  
 Méc.: *Oui okay*  
 Rép.: *High high speed meter belt t'sais  
 le meter pour la courroie*
8. Rép.: *F basement F sous-sol*  
 ...  
*uh six A labeller étiquetteuse là*
9. Rép.: *E soaker /i/*  
 Méc.: *E laveuse /œ/*

La secrétaire aux services techniques essaie d'aider un employé à faire une traduction:

10. Linda: *J'ai juste cherché un dictionnaire oh (?)*  
 Empl.(1): *Homme d'atelier fait une traduction  
 littérale parfaite*  
 Linda: *(?) quoi en anglais?*  
 Empl.(2): *Shopman*  
 Empl.(1): *Shopman*  
 Empl.(2): *C'est un gars qui travaille dans un  
 atelier un homme d'atelier ben non*  
 Linda: *Un journalier*  
 Empl.(2): *Un journalier j'ai vu ça quelque part*  
 Empl.(1): *Non journalier ça fait pas mon affaire*  
 Linda: *Non un manutentionnaire*  
 Empl.(1): *Un manutentionnaire ça fait pas mon affaire non plus un homme d'atelier  
 ça fait mon affaire*  
 (Ils rient).  
 Empl.(2): *Mais qu'est-ce que ça veut dire?*  
 Empl.(1): *Là c'est le c'est*  
 Empl.(2): *Ça c'est pourquoi les (?)*  
 Empl.(1): *Ben c'est pour*  
 Empl.(2): *C'est les le les gars de l'usine*

Empl.(1): *C'est ça va être un mécanicien  
qui va être employé comme gofer  
gofer this gofer that*

(Ils rient).

Il semble évident que plusieurs francophones font un effort spécial pour trouver des termes français qui traduisent les termes anglais qu'ils connaissent et font aussi un effort pour les faire diffuser. Ce qui motive cet effort (qui, après tout, n'a rien à faire avec des difficultés de compréhension ou de communication causées par l'anglais, au contraire (cf. exemple 6)), est sans doute la volonté de rendre légitime l'accès favorisé des francophones aux postes dans l'entreprise privée, privilège basé sur le concept des droits francophones, dont le principal en ce qui nous concerne est de parler français en milieu de travail. Pour les secrétaires, comme Linda, il s'agit peut-être moins de possibilités directes de promotion (quoiqu'il ne faut pas exclure cet aspect) que d'un rehaussement de leur statut actuel, rendu possible par le contrôle exercé par les secrétaires sur la production des textes écrits<sup>18</sup>.

#### LES INTERACTIONS INTRA-GROUPE (ANGLOPHONE)

Pour la plupart, les rapports entre anglophones se déroulent en anglais. Cependant, de plus en plus, paraît-il, et surtout chez les jeunes anglophones récemment arrivés à la brasserie, on note également l'emploi de mots ou de bouts de phrase en français dans des conversations anglaises, voire même l'emploi d'alternances de codes. Ceci est surtout vrai de ceux que je qualifie de «marginiaux», puisqu'ils essaient de participer aux activités des francophones aussi bien qu'à celles des anglophones, et parce qu'ils ont aussi des liens sociaux avec les deux groupes en dehors de la brasserie.

Ian, par exemple (un anglophone qui travaille depuis longtemps à la brasserie), ne parle jamais en français sauf si quelqu'un d'un autre département vient lui demander un service, c'est-à-dire dans des conversations où c'est lui qui a le plus de pouvoir, ou pour effet stylistique quand il se parle à lui-même (mais devant Henry et moi-même):

11. Ian: *Watch out, c'est chaud, c'est  
ben chaud, maudit!*  
12. Ian: *Here's my patron!*

Henry et Charles se servent souvent d'alternances de codes dans leurs conversations, surtout dans la partie de la conversation qui porte plus sur leur rapport social.

13. Charles: *Bonjour Henri*  
Henry: *Bonjour*  
Charles: *Comment ça va?*  
Henry: *Bien toi?*  
Charles: *Ça va bien j'ai une question pour toi*  
Henry: *Oui?*  
Charles: *What are the specs for...*

Charles ira même jusqu'à corriger les choix lexicaux de Henry, tout comme les francophones font entre eux:

14. Henry: *Spigot*  
Charles: *robinet Henry robinet  
si tu dis «spigot» à M. Legros (son patron)  
il dit toujours «robinet robinet»*

18. Voir aussi SORECOM (1981), *Diffusion et utilisation de la terminologie technique de langue française dans douze entreprises québécoises*, étude réalisée pour l'Office de la langue française, Gouvernement du Québec (synthèse préparée par D. Daoust).

Charles, le Franco-Ontarien, et Henry dont la femme est francophone, sont en fait marginaux aux deux groupes principaux de l'entreprise, les anglophones et les francophones. De toute façon, leur comportement indique l'effort qu'ils font pour s'intégrer aux deux groupes, non seulement par un taux élevé d'alternances de codes qu'ils emploient et par leur souci pour la qualité du français, mais encore par leur participation aux interactions entre anglophones et entre francophones, comme les dîners entre anglophones à la cafétéria (Henry), ou les pauses-café au laboratoire (Henry et Charles). Il est à noter que Ian et Donald ne participent jamais aux pauses-café qui regroupent non seulement Henry et Charles, mais les employés francophones du laboratoire.

Les exemples ci-haut démontrent clairement deux aspects des conventions régissant le comportement social, l'aspect des choix de langue (anglais ou français) et l'aspect des caractéristiques du français parlé considérées appropriées aux nouvelles situations. Il s'agit donc d'une redéfinition des rapports sociaux entre anglophones et francophones à deux niveaux.

Il s'agit d'abord des changements dans les relations entre anglophones et francophones en milieu de travail, au niveau de la gestion. Les choix de langue symbolisent le pouvoir de chaque groupe; un choix unilatéral aurait l'effet de symboliser l'imposition du pouvoir d'un groupe à l'autre. À l'époque de notre étude, tous étaient conscients du courant historique qui favorisait l'accès des francophones aux postes de gestion; mais ceci est un processus qui se déroule lentement, et ce n'est pas du jour au lendemain que tous les changements sont faits et que les nouveaux arrivés savent exactement quoi faire et comment il faut agir. Au contraire, il faut s'adapter au fur et à mesure que les faits changent, il faut voir quels sont les effets du changement, il faut tenter diverses façons d'agir et de réagir. Les comportements que j'ai décrits ici symbolisent ces efforts: l'emploi du français pour légitimer la présence en milieu de travail d'anglophones et de francophones, accompagné de l'emploi de l'anglais qui permet à ceux qui sont habitués à travailler dans cette langue de continuer à participer, ce qui évite le conflit ouvert.

Le deuxième niveau de changements a trait à l'adaptation des francophones à leur nouveau statut social. Il semble évident que certaines caractéristiques du français québécois, surtout les emprunts à l'anglais, symbolisent pour les employés, l'ancien régime, l'ancien statut, et ne conviennent plus à l'image qu'ils se font d'eux-mêmes. Ceci est surtout vrai pour ce qui est de la terminologie technique, symbole de la dominance industrielle des régions anglophones, mais ce phénomène nous amène aussi à émettre l'hypothèse que d'autres aspects du français québécois associés au milieu ouvrier (telles des variantes sociostylistiques notées par les membres de l'équipe Sankoff-Cedergren<sup>19</sup>) subiront le même type de changement: la suppression des variantes dorénavant stigmatisées en faveur de variantes valorisées. La question de l'identité des variantes valorisées demeure; il y a lieu de croire que celles-ci ne seront pas des variantes du français standard, mais plutôt des variantes moyennes et québécoises qui deviendront les nouvelles variantes de prestige, du moins chez ce nouveau groupe de gérants et d'employés francophones<sup>20</sup>. Kemp avait noté, par exemple, que la classe moyenne québécoise commençait à préférer la forme relative *qu'est-ce que* (ex.: *je ne sais pas qu'est-ce que tu penses*), à la place

19. SANKOFF, D. et H. CEDERGREN (éds.) (1981), *Variation Omnibus*, Edmonton, Linguistic Research; SANKOFF, G. (1980), *The Social of Life Language*, Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

20. HELLER, M., J.-P. BARTHOLOMOT, L. LÉVY et L. OSTIGUY (1981), «Videz les tanks!»: «The Process of Francisation in a Montréal Company», dans *Variation Omnibus*, (sous la direction de D. Sankoff et H. Cedergren) Edmonton, Linguistic Research, pp. 453-462; HELLER, M., J.-P. BARTHOLOMOT, L. LÉVY et L. OSTIGUY (1982), *Le processus de francisation dans une entreprise montréalaise: une analyse sociolinguistique*, Québec, l'Éditeur officiel; KEMP, W. (1981), «Major Sociolinguistic Patterns in Montreal French», dans *Variation Omnibus*, (sous la direction de D. Sankoff et H. Cedergren) Edmonton, Linguistic Research, pp. 3-16.

de la forme dorénavant valorisée, *ce que*, ou la forme toujours stigmatisée *quosque / koskœ/*. À la brasserie, certains jeunes gérants semblaient se servir plus souvent de la forme interrogative — *tu* (ex. : *il vient-tu ce soir?*) que leurs aînés, mais moins souvent que les contremaîtres et les ouvriers.

Il est important de noter que c'est non seulement les employés et les gérants à la brasserie qui participent à la redéfinition du parler convenable: il y a aussi des jeunes contremaîtres qui y participent de façon très active. Leur comportement a certainement l'effet de les distinguer de la main-d'œuvre pour les associer à la gestion, mais il faut se demander si cette association, en se continuant, ne se traduira pas par la promotion de ces contremaîtres aux emplois de bureau.

Finalement, les anglophones ou «marginiaux», surtout ceux qui avaient des liens avec les francophones et qui n'avaient pas été impliqués directement dans les changements sociaux au Québec (comme Henry et Charles qui venaient d'arriver de l'Ontario), mais aussi ceux qui étaient là depuis plus longtemps (comme Bob et Ian), renégociaient, par l'entremise de l'emploi même partiel du français, leur statut en tant que groupe face aux francophones. Chacun devait tenir compte de sa propre situation, de ses possibilités et des opportunités qui semblaient disparaître ou apparaître au cours de ce changement. L'emploi de l'anglais et du français, pour eux aussi bien que pour les francophones, représente une stratégie sociale de définition ou de redéfinition de leur position ainsi que de celle de leur groupe par rapport aux frontières en changement.

Les trois types de comportement reflètent donc l'adaptation des anglophones et des francophones aux changements dans leurs statuts sociaux respectifs et par conséquent, dans leurs relations inter-groupe et intra-groupe. Ces comportements révèlent le désir de la part des francophones et de certains anglophones de faire aller le changement dans la direction qu'il a prise il y a environ vingt ans, tout en évitant de briser pour toujours les relations interethniques; les anglophones qui sont moins ouverts au changement sont déjà partis ou bien ils ont trouvé des moyens d'éviter beaucoup de contacts avec les francophones. Finalement, ces comportements sont l'indice des connaissances, des attentes et des désirs des employés; ce sont des stratégies dont ils se servent pour faire fonctionner les nouvelles règles du jeu.

## ASPECTS SOCIOLINGUISTIQUES DE LA FRANCISATION

La francisation est un processus lié à plusieurs niveaux de processus sociaux: des changements sociaux, économiques et politiques au niveau national (voire international) aussi bien qu'au niveau communautaire et qu'au niveau des relations interpersonnelles.

L'histoire de la brasserie est intimement liée à l'histoire de l'industrialisation et du capitalisme au Canada. Elle reflète donc les différents rôles qu'ont joués les anglophones, les francophones et les allophones, à différents moments, dans des changements au sein du secteur privé (par exemple, l'automatisation et l'expansion). La vie quotidienne à la brasserie en 1979-1980 doit se comprendre dans le cadre surtout de la croissance de la classe moyenne francophone au Québec qui a commencé à saturer le secteur public au cours des années 60 et 70, et du déplacement au même moment des centres de décision du secteur privé vers l'Ouest, déplacement qui a entraîné avec lui les décideurs anglophones. Dans les conversations quotidiennes au laboratoire, aux réunions de service, et ailleurs à la brasserie, on entend non seulement les voix de ceux qui sont présents, mais on entend aussi les voix des francophones qui n'ont jamais mis les pieds dans les bureaux d'une entreprise et celles des anglophones qui sont partis vers d'autres milieux et d'autres réalités.

L'enjeu du présent est dans les relations interpersonnelles: compte tenu de tout ce que les participants savent sur les circonstances et sur les conditions de leur interaction, c'est à eux de trouver les moyens de faire marcher les processus de changement et de décider de l'orientation qu'il suivra. Ces moyens, ils les trouvent dans des stratégies de

comportement, souvent (mais pas forcément toujours) verbales, qui leur permettent de définir ou clarifier (même modifier) non seulement le cadre de l'interaction, mais aussi les conventions de comportement qui symbolisent, ou qui vont symboliser, l'état des affaires.

Pour ce qui est spécifiquement de la francisation de l'entreprise privée, son enjeu se trouve dans les nouvelles conditions de travail lorsque les francophones récemment arrivés au niveau de la gestion confrontent les anglophones qui sont en poste depuis longtemps, lorsque les francophones et les anglophones s'adaptent à un nouveau genre de travail, et lorsque tous s'adaptent au fait que ce ne sont plus les anglophones qui dirigent et formulent les règles du jeu. Chaque fois que les processus de changement entrent en jeu en milieu de travail, c'est l'occasion d'avoir recours, tout en travaillant, à des comportements inventifs pour remanier les façons dont les choses se font pour qu'elles soient conformes aux nouvelles conditions de travail. C'est dans la façon dont les gens se parlent (ou évitent de se parler) sur les lieux de travail, que nous pouvons le mieux voir comment le processus de changement, soit la francisation, se déroule et entre dans la réalité sociale.

Monica Heller

Centre de recherches en éducation franco-ontarienne  
Institut d'études pédagogiques de l'Ontario  
252, rue Bloor Ouest  
Toronto (Ontario)  
Canada M5S 1V6

## RÉSUMÉ

L'article examine le processus de francisation d'une entreprise privée à Montréal en 1979-1980. L'analyse décrit ce processus à partir des interactions interpersonnelles au sein de l'entreprise et de leurs liens avec son contexte social, économique et politique à un moment précis de son histoire, soit lors de la mise en œuvre de la Loi 101 (1977). Plus spécifiquement, l'article présente une analyse de la signification sociale des changements en matière d'usage du français et de l'anglais dans des situations clés révélatrices des changements au niveau des rapports sociaux entre les personnes et les groupes.

## SUMMARY

This paper examines the process of Francization of a private enterprise in Montreal in 1979-80. It analyzes this process as a function of the relationship between interpersonal interactions within the enterprise and its social, economic and political context at a specific moment in its history, that being the application of Law 101 (1977). More specifically, the paper presents an analysis of the social significance of changes in the level of French and English usage in key situations as indicators of changes of level in social relationships between persons and groups.

## RESUMEN

El artículo examina el proceso de afrancesamiento de una empresa privada en Montreal en 1979-1980. El análisis describe este proceso en función de la relación entre las interacciones interpersonales en el seno de la empresa y su contexto social, económico y político en un momento preciso de su historia, o sea en la época de la puesta en vigor de la ley 101 (1977). Más específicamente, el artículo presenta un análisis de la significación social de los cambios a nivel del empleo del francés y del inglés en situaciones claves como reveladores de los cambios a nivel de las relaciones sociales entre las personas y los grupos.