

Francophonies d'Amérique

« *Bilinguals Only Need Apply?* » : luttes et tensions dans un lieu de travail bilingue en Acadie du Nouveau-Brunswick

Matthieu LeBlanc

Les mots du marché : l'inscription de la francophonie canadienne dans la nouvelle économie

Numéro 27, printemps 2009

URI : id.erudit.org/iderudit/039825ar
<https://doi.org/10.7202/039825ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Les Presses de l'Université d'Ottawa et Centre de recherche en civilisation canadienne-française

ISSN 1183-2487 (imprimé)
1710-1158 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

LeBlanc, M. (2009). « *Bilinguals Only Need Apply?* » : luttes et tensions dans un lieu de travail bilingue en Acadie du Nouveau-Brunswick. *Francophonies d'Amérique*, (27), 77–103.
<https://doi.org/10.7202/039825ar>

Tous droits réservés © Francophonies d'Amérique, 2010

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 en ligne. [<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>]



Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

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. www.erudit.org

« *Bilinguals Only Need Apply?* » : luttes et tensions
dans un lieu de travail bilingue
en Acadie du Nouveau-Brunswick

Matthieu LEBLANC
Université de Moncton

Dans cet article, nous nous pencherons sur les pratiques langagières et le bilinguisme dans un milieu de travail bilingue de la fonction publique fédérale, situé en Acadie du Nouveau-Brunswick, plus précisément à Moncton. Nous nous intéresserons aux luttes et aux tensions qui s'articulent autour du bilinguisme – ainsi que des droits, des obligations et des exigences qui découlent d'un régime de bilinguisme officiel – à la lumière des transformations qu'ont connues les minorités francophones à l'échelle du pays depuis une quarantaine d'années. Par suite de la promulgation de la *Loi sur les langues officielles* du Canada en 1969, les francophones se sont en effet vu garantir, pour la première fois, un certain nombre de services dans leur langue. L'anglais et le français ont dès lors acquis un statut, des droits et des privilèges égaux quant à leur emploi dans toutes les institutions du Parlement et du gouvernement du Canada. Qui plus est, depuis 1988, l'anglais et le français sont langues officielles de travail dans certaines régions bilingues de la fonction publique fédérale, dont le Nouveau-Brunswick.

Compte tenu des importantes transformations sociales et économiques qui ont marqué l'Acadie du Nouveau-Brunswick depuis les années 1960, les francophones occupent aujourd'hui une place grandissante dans les divers secteurs de l'activité économique. Dans la fonction publique fédérale, par exemple, ils sont de plus en plus présents et se trouvent en concurrence directe avec les anglophones pour décrocher des postes. En fait, en raison de leurs compétences bilingues, ils possèdent une longueur d'avance certaine sur les anglophones (nous y

reviendrons), d'où leur forte représentation au sein de l'appareil fédéral dans certaines régions du pays. Autrement dit, leur connaissance des deux langues, jumelée à l'accroissement de leur niveau de scolarité, leur donne accès à des ressources matérielles très convoitées, c'est-à-dire des postes bien rémunérés et la sécurité d'emploi. Cette situation, qui constitue un revirement par rapport à celle qui existait il y a trente ans, n'est pas sans soulever des luttes et des tensions entre les membres des deux communautés de langue officielle, tensions qui s'articulent souvent autour du bilinguisme : par exemple, pourquoi accorde-t-on autant (ou pas assez) d'importance au bilinguisme en milieu de travail ? Qui détermine ce qu'on entend par « bilingue » ou par « poste bilingue » ? Qui évalue les compétences ? De quelle manière sont distribuées les ressources langagières ? Et, surtout, comment les membres des deux groupes linguistiques s'organisent-ils pour en réguler l'accès ? Voilà, en gros, les aspects sur lesquels nous nous pencherons dans cet article.

La recherche et le contexte

Avant d'entrer dans le vif du sujet, nous avons cru nécessaire de définir le cadre théorique et méthodologique de notre recherche, d'exposer les mesures qui ont été prises relativement à la langue de travail dans la fonction publique fédérale et de donner des précisions sur l'Acadie et les Acadiens du Nouveau-Brunswick.

Cadre théorique et méthodologique

Précisons d'entrée de jeu que nous présentons dans le présent article les résultats partiels d'une étude plus vaste sur les pratiques langagières dans un milieu de travail bilingue en Acadie du Nouveau-Brunswick. Outre qu'elle s'intéresse aux pratiques et aux représentations linguistiques des francophones qui y travaillent, la recherche envisage également la langue comme pratique sociale, l'objectif étant « de relier la description et l'analyse des pratiques langagières spécifiques à des moments historiques et socialement bien situés, à une description, une interprétation et une explication qui tiennent compte des dynamiques sociales à plus grande échelle, tant dans l'espace social que dans l'espace temporel » (Heller, 2002 : 9). Pour ce faire, il est primordial d'insister sur les dynamiques sociales et donc d'établir des liens entre l'action et les conditions sociales dans lesquelles l'action se déroule :

La sociolinguistique interactionniste et ethnographique possède des outils permettant d'identifier les ressources interprétatives et constitutives de sens utilisées par les acteurs, leurs sources et leurs conséquences. Elle permet de relier diverses formes d'action et d'interprétation entre elles, en identifiant leurs conséquences pour ce qui est de la production et la distribution de ressources symboliques et matérielles [...] Une telle approche nécessite donc un point de vue critique, dans le sens d'une sociolinguistique capable de révéler quels intérêts sous-tendent les actions, les représentations et les discours [...] (*ibid.* : 10).

La recherche en question a été menée en 2005 au sein d'un bureau d'un ministère du gouvernement fédéral situé à Moncton (que nous appellerons MIDEC). Pour les besoins de notre recherche, nous nous sommes limités à l'une des deux grandes sections du bureau, laquelle compte environ 75 employés (sur un total de plus de 200 employés). En tout, notre stage d'observation s'est échelonné sur une période d'environ quatre mois, ce qui nous a permis de bien comprendre non seulement les pratiques langagières proprement dites, mais aussi l'organisation et la structure du bureau (et de l'ensemble du ministère), la nature du travail qui s'y effectue et la distribution des ressources.

Sur le plan méthodologique, nous avons adopté une approche ethno-sociolinguistique (Blanchet, 2000) qui vise surtout à comprendre (plutôt qu'à décrire), d'où son inscription dans le paradigme qualitatif, qui accorde une priorité au terrain. Comme l'explique Philippe Blanchet, « l'ensemble de l'approche ethno-sociolinguistique s'appuie sur une démarche empirico-inductive qui accorde une priorité chronologique, méthodologique et théorique aux pratiques et aux faits par rapport aux constructions intellectuelles » (2000 : 27).

Pour ce qui est de la cueillette des données proprement dite, nous avons eu recours à l'observation participante, aux entretiens et à l'analyse des données contextuelles. Dans le premier cas, ont été observés les comportements linguistiques des employés dans diverses situations de communication (en face à face, dans les réunions, lors des pauses, à l'écrit, dans les séances de formation, etc.). Quant aux entretiens, de nature semi-directive (Kaufmann, 1996), ils ont, pour leur part, été menés auprès de vingt-trois francophones et de cinq anglophones, mais il importe de préciser que s'ajoutent aux entretiens les nombreuses discussions que nous avons eues non seulement avec les interviewés, mais aussi avec le reste des employés de la section (voire

du bureau en entier). Ce sont là des données que nous estimons tout aussi pertinentes à notre analyse globale. Enfin, les données contextuelles comprennent tout ce qui a trait tant au fonctionnement et à la mission du ministère qu'à la politique linguistique en vigueur. Dans l'ensemble, grâce à la latitude que nous a donnée la haute direction du ministère, l'intégration au milieu de travail en question a été quasi totale. Nous avons non seulement pu observer les comportements et interviewer les participants, mais nous avons en outre eu accès à un bureau (avec téléphone, ordinateur et courrier électronique), au site intranet du ministère et à la documentation pertinente à notre recherche.

Enfin, il importe de mentionner que dans la section au sein de laquelle nous avons mené notre étude, 82 % des postes sont désignés « bilingues ». La grande majorité de ces postes sont occupés par des francophones. De plus, dans la très grande majorité des cas, le niveau de bilinguisme exigé pour les postes en question est assez élevé. Vu la forte proportion de bilingues chez les francophones du sud-est du Nouveau-Brunswick, il se trouve que 65 % des postes de la section sont occupés par des francophones, ce qui, en soi, constitue une anomalie dans la mesure où, dans la région du Grand Moncton, ces derniers ne représentent que le tiers de la population. Qui plus est, les postes en question se situent à tous les niveaux de la hiérarchie, depuis le soutien administratif jusqu'aux cadres du ministère. Bref, ce que l'on voit, c'est que grâce (en partie) à leurs compétences bilingues, les francophones ont une nette longueur d'avance sur les anglophones, dont le taux de bilinguisme est nettement inférieur¹.

La langue de travail dans la fonction publique fédérale

Si nous avons choisi de conduire notre étude dans un bureau de la fonction publique fédérale plutôt que dans un bureau de la fonction publique provinciale ou encore au sein d'une entreprise privée, ce n'est pas par pur hasard. Comme nous l'avons expliqué dans l'introduction, contrairement à la plupart des autres milieux de travail, le gouvernement fédéral, en vertu de sa *Loi sur les langues officielles*, donne aux fonctionnaires de certaines régions du pays la possibilité de travailler en anglais ou en français. Le Nouveau-Brunswick fait justement partie de ces régions désignées bilingues, aussi les fonctionnaires fédéraux peuvent-ils, conformément à la partie V de la *Loi*, choisir l'une ou l'autre des langues officielles pour exercer leurs fonctions. Ils sont donc

libres, par exemple, de rédiger leurs textes en anglais ou en français, de s'exprimer dans les réunions ou avec leur superviseur dans la langue de leur choix, de désigner une « langue de préférence » pour la prestation des services aux employés (rémunération, régime de retraite, prestations diverses). Il faut cependant éviter de confondre la langue de *travail* et la langue de *service au public*, c'est-à-dire la langue dans laquelle le ministère se voit obligé d'offrir des services aux contribuables.

Depuis la mise en œuvre des dispositions de la partie V de la *Loi* en 1988 (avant cette date, les modalités d'application étaient moins précises), les progrès réalisés au chapitre de la langue de travail n'ont pas été aussi concrets que les gains enregistrés du côté de la langue de service au public, par exemple. Certains diront même que la langue de travail constitue le « parent pauvre » de la *Loi* tellement sa mise en œuvre s'est avérée difficile au fil des années. À en juger par les rapports qu'il a publiés sur la question depuis les années 1990 et les recherches commandées en ce sens (voir Bourhis, 1994), le gouvernement ne nie pas, lui non plus, les difficultés que pose la coexistence des deux langues au travail dans les régions désignées bilingues. Dans la plupart des cas, les recherches aboutissent au même constat : dans les régions bilingues (exception faite du Québec), l'anglais l'emporte largement sur le français comme langue de travail commune. Les nombreux obstacles relevés sont qualifiés de « systémiques » : on fait référence, entre autres, au manque de leadership de la haute direction, à l'absence d'outils en français, à la méconnaissance de la politique linguistique, à la désignation aléatoire des postes bilingues, à l'unilinguisme de certains employés et à l'inefficacité de la formation linguistique. Le commissaire aux langues officielles du Canada déplorait justement dans son rapport annuel de 2006-2007 l'approche « minimaliste » de certains ministères en ce qui concerne la langue de travail et il s'est dit fort préoccupé par les « glissements » qu'il a observés.

Moncton et l'Acadie du Nouveau-Brunswick

Moncton vient au deuxième rang des agglomérations urbaines du Nouveau-Brunswick, après Saint John. Selon les données du recensement de 2006, la région du Grand Moncton (ou plutôt la « région métropolitaine de recensement » ou RMR), qui englobe, entre autres, les villes limitrophes de Dieppe et de Riverview, compte 124 055 habitants, dont plus du tiers (34,6 %) a pour langue maternelle le français

(contre 62,3 % pour l'anglais). Comparativement aux deux autres grandes villes de la province, soit Saint John et Fredericton, le Grand Moncton est beaucoup moins homogène sur le plan linguistique. Cela ne veut cependant pas dire que les Acadiens ont toujours été représentés en si grand nombre dans le Grand Moncton : au début du *xx*^e siècle, ils représentaient à peine 10 % de la population (Brun, 1999 : 14), mais entre les années 1900 et 1960, leur nombre a connu une hausse importante (LeBlanc, 1988 : 151). Dans la foulée des transformations économiques qu'a connues l'ensemble des Maritimes entre 1870 et 1930, Moncton est devenu un important centre des communications et des transports (en grande partie grâce au transfert à Moncton des fonctions administratives et techniques du chemin de fer de l'Intercolonial en 1872) ; de nombreux Acadiens ont donc choisi de migrer vers la ville pour y trouver du travail, ce qui a eu pour effet de modifier en profondeur la structure démographique de la ville. L'arrivée des Acadiens à Moncton s'est traduite par la création d'une nouvelle élite urbaine acadienne qui, dans une certaine mesure, va rompre avec l'élite traditionnelle, dont les discours s'articulaient autour de la préservation de l'identité et de la culture acadiennes, et de l'importance qu'elle accorde à la vie en milieu rural. Cette nouvelle élite reconnaîtra l'importance du commerce, du monde des affaires et du contexte urbain dans la lutte pour les revendications nationales.

Cependant, c'est surtout par suite des importantes transformations qui ont marqué la société acadienne du Nouveau-Brunswick dans les années 1960 et 1970 que les Acadiens verront leur sort s'améliorer considérablement. La période de 1960-1980 sera celle qui permettra aux Acadiens de jeter les bases de leur développement, notamment sur le plan de la protection juridique et de l'enseignement public. C'est à cette époque que Moncton verra naître ses plus importantes institutions (l'Université de Moncton, l'hôpital francophone, la société d'assurances L'Assomption-Vie, etc.) et cela, en dépit des importants revers économiques que subira la ville de Moncton pendant les années 1970 et 1980, notamment la fermeture des ateliers des chemins de fer du Canadien National. Les années 1960 et 1970 seront aussi le théâtre de nombreuses luttes et revendications menées dans le but de donner au français une place égale à celle de l'anglais. La période de 1980-2000, pour sa part, sera marquée par la consolidation des acquis et l'épanouissement de la communauté francophone (Durand, 2004). On pense notamment à la loi 88 proclamant l'égalité des communautés linguistiques dans la province (et enchâssée dans la

Constitution canadienne en 1993), aux nouvelles lois sur les langues officielles (celle du Canada promulguée en 1988 et celle du Nouveau-Brunswick en 2002) et à l'adoption par la ville de Moncton en 2002 d'une politique de bilinguisme officiel. Deux événements d'envergure – le Congrès mondial acadien en 1994 et le Sommet de la Francophonie en 1999 – viendront s'ajouter aux acquis juridiques pour donner une plus grande place et une plus grande visibilité aux francophones du Grand Moncton. Enfin, le Grand Moncton connaît depuis les années 1990 un boum démographique et un accroissement substantiel de sa population francophone, résultat de la migration d'un grand nombre d'Acadiens depuis le nord de la province (Beaudin et Forgues, 2006).

Sur le plan économique, la région bénéficie aujourd'hui d'une économie beaucoup plus solide qu'il y a trente ans et beaucoup plus diversifiée que celle des autres régions de la province (Desjardins, 2002 : 18). Jadis relativement limités et concentrés, les secteurs d'activités sont aujourd'hui beaucoup plus nombreux que jamais, et même si le secteur secondaire occupe encore une place importante dans l'économie du Grand Moncton, c'est dans le secteur tertiaire que s'est effectuée la plus grande croissance. Depuis le début des années 1990, en effet, Moncton mise de plus en plus sur le bilinguisme comme atout économique, témoin le nombre important de centres d'appels qui se sont établis dans la ville depuis lors. Selon Pierre-Marcel Desjardins, « la communauté du Grand Moncton, sa main-d'œuvre bilingue et la situation géographique font de la région une "mini-métropole" dont la performance économique est importante » (*ibid.* : 50). Qui plus est, on attribue de plus en plus ce succès aux Acadiens, qui continuent de jouer un rôle clé dans le développement économique de la ville (Allain, 2005, 2006).

Sur le plan linguistique, si les années 1960 et 1970 ont été caractérisées par le conflit entre les membres des deux groupes linguistiques, les années 1980 et 1990, elles, ont été relativement plus calmes du côté des revendications. En fait, depuis le début des années 1990, on a plutôt cherché à vanter les mérites du bilinguisme et de l'harmonie linguistique dans le but d'en tirer profit. Toujours est-il que derrière cette parfaite harmonie à laquelle on fait souvent allusion se cache une réalité tout autre ; en d'autres termes, le bilinguisme n'est pas l'affaire de tous, en ce sens que la proportion de francophones bilingues (87,7 %) dépasse largement celle des anglophones bilingues (24 %)

(Statistique Canada, 2006). Dans une recherche menée auprès d'acteurs sociaux anglophones de la région de Moncton, Lise Dubois a voulu faire ressortir les clivages qui existent entre les communautés anglophone et francophone autour de la question du bilinguisme (2003 : 138). Ce qu'elle montre, c'est que l'univers langagier du francophone moyen de Moncton est en effet fragmenté : « il utilise le français dans sa sphère privée (la famille, la religion et, dans une certaine mesure, l'école) et l'anglais dans sa vie professionnelle (à l'exception de ceux qui travaillent dans des espaces linguistiques francophones, de loin minoritaires) et pour les choses courantes de la vie » (*ibid.* : 141)². C'est donc lui qui doit apprendre à naviguer d'une langue à l'autre, à se conformer aux préférences de son interlocuteur, à connaître les « règles tacites du "savoir-faire" langagier monctonien » (*ibid.* : 137), règles qu'il a depuis longtemps intériorisées en raison des représentations diglossiques qu'il entretient avec sa langue et celle de l'autre. Mais ce qui ressort avant tout de cette recherche, ce sont les attitudes des anglophones à l'égard du bilinguisme. Outre qu'ils le voient dans l'ensemble comme un obstacle à l'intégration des deux communautés ou encore comme un moyen de favoriser la communauté minoritaire, ils ressentent le bilinguisme des francophones comme une exclusion et donc comme une forme de discrimination à leur endroit (*ibid.* : 157). Contrairement à la communauté francophone, qui a toujours considéré le bilinguisme comme un moyen d'accéder à l'égalité, les anglophones n'en voient souvent que les désavantages. Nous nous trouvons ainsi en présence de deux discours opposés :

Il émerge donc de ce discours l'image de deux villes : le Moncton des francophones, dynamique, en plein essor économique qui leur offre une vie professionnelle et culturelle des plus intéressantes et le Moncton des anglophones, ville où règne l'injustice à leur égard, où les francophones possèdent un pouvoir démesuré et où la réussite sociale est impossible pour leurs enfants (*ibid.* : 159).

C'est donc dire l'écart qui existe entre le discours « officiel » sur le bilinguisme, qui met à l'avant-plan l'harmonie et la coexistence pacifique, et la réalité telle qu'elle se présente, d'autant plus que, comme nous le savons, la distribution inégale des ressources langagières entre les membres des deux communautés tend à « favoriser » les bilingues, c'est-à-dire les francophones. Ce sont là des éléments contextuels importants dont il faudra tenir compte dans l'analyse qui suit.

Les résultats et l'analyse

Les comportements linguistiques

Afin de bien circonscrire les luttes et les tensions qui s'articulent autour des ressources langagières dans ce milieu de travail, il importe d'abord d'avoir une bonne idée des comportements tels qu'on observe dans les faits. Nos nombreuses heures d'observation nous ont permis de conclure que les deux langues, l'anglais et le français, sont effectivement toutes les deux largement employées à MIDEDEC ; cela dit, des précisions importantes s'imposent.

Dans un premier temps, vu la forte proportion de francophones au service de MIDEDEC, il est normal que le français occupe une certaine place : on l'entend en effet un peu partout, mais presque uniquement entre francophones. Il se fait entendre dans les discussions informelles, le plus souvent, mais il arrive aussi qu'on s'en serve pour discuter de travail ou même dans les réunions, à cette condition, cependant, que les participants soient tous francophones. Bref, le français est la langue normale et spontanée d'interaction entre francophones, peu importe les situations de communication. Quant au vernaculaire, le *chiac*, il serait faux de prétendre qu'il est omniprésent dans ce milieu de travail. Parlé à Moncton et dans l'ensemble du sud-est du Nouveau-Brunswick, le *chiac* résulte du contact intense entre l'anglais et le français acadien dans cette partie de la province. Il est plus précisément caractérisé par « l'intégration et la transformation, dans une matrice française, de formes lexicales, syntaxiques, morphologiques et phoniques de l'anglais » (Boudreau, 2003 : 176). Comme l'affirme Marie-Ève Perrot, qui a consacré sa thèse de doctorat à la description du *chiac*, ce code se situe sur un continuum complexe, produit de changements relativement récents : « 1) l'affaiblissement de l'acadien traditionnel, "langue des ancêtres" parlée par la plus vieille génération mais dont certains traits restent vivaces, même chez les plus jeunes ; 2) l'intensification du contact avec l'anglais, qui a donné naissance au vernaculaire *chiac* ; 3) dans le même temps, le développement du français standardisé, langue des institutions normatives, du système éducatif et des médias et plus généralement des échanges formels » (2005 : 309). À MIDEDEC, nous avons en effet remarqué que son usage est relativement peu fréquent et se limite essentiellement aux francophones du sud-est de la province. Sans vouloir généraliser, nous pouvons affirmer qu'il est plus présent chez le personnel de soutien. Nous y reviendrons.

Dans un deuxième temps, nos observations confirment que c'est l'anglais qui est la langue « commune » de travail. Dans la très grande majorité des cas, c'est la langue de rédaction³, la langue des réunions et la langue des interactions entre anglophones et francophones. Même les francophones rédigent presque toujours, sinon exclusivement, en anglais, qu'il s'agisse de lettres, de rapports, de notes de service, etc. ; les courriels font parfois exception. L'anglais est aussi la langue dans laquelle se déroulent le plus souvent les interactions avec les clients du ministère et avec les bureaux gouvernementaux des autres régions que dessert le ministère (Ottawa et le reste des provinces de l'Atlantique). Enfin, pour ce qui est des instruments de travail et des séances de formation, les francophones choisissent le plus souvent l'anglais.

Il importe de préciser que la grande majorité des francophones a indiqué avoir une préférence pour l'anglais à l'écrit. Nombreux sont ceux qui, à force de travailler presque exclusivement en anglais au fil des années, ont dit avoir régressé en français au point de ne plus se sentir à l'aise d'écrire dans leur langue maternelle. Pour d'autres, en particulier les francophones du Sud-Est, il existe parfois une certaine insécurité liée à la présence du vernaculaire et aux contacts intenses avec l'anglais, insécurité qui n'est pas sans effet sur les choix de langue (voir à ce sujet LeBlanc, 2006).

À la lumière de ce qui précède, on peut donc conclure que l'anglais est la langue de travail « commune » dans ce milieu de travail. Cela dit, les francophones qui sont au service de MIDEAC depuis un certain nombre d'années sont unanimes à dire que le français y est plus présent que jamais, ce qui peut s'expliquer par la forte proportion de francophones. Il faut donc, pour bien comprendre, distinguer entre le français comme langue *de* travail et le français comme langue *au* travail. Dans le premier cas, il occupe relativement peu de place, alors que dans le second, c'est plutôt le contraire. Nous reviendrons sur cette distinction dans les sections ultérieures de l'article.

Le bilinguisme comme ressource valorisée

S'il est un aspect sur lequel tous s'entendent, c'est bien sur la valeur du bilinguisme dans ce milieu de travail. En fait, tous les francophones admettent que leurs compétences bilingues leur ont donné accès à des postes dont sont exclus les unilingues. Tous sont très conscients des avantages matériels qui y sont associés, notamment

l'ascension professionnelle et la sécurité d'emploi. Certains sont même allés jusqu'à nous dire que, dans la fonction publique fédérale, le bilinguisme représentait « l'atout numéro un ». Bref, dans l'ensemble, les francophones voient d'un bon œil l'importance qu'on accorde aux compétences bilingues.

Cependant, nombreux sont ceux qui ont tenu à nous faire comprendre que les compétences langagières étaient, somme toute, un atout parmi d'autres. Autrement dit, il importe à leurs yeux de souligner que ce n'est pas uniquement en raison de leur bilinguisme qu'ils occupent aujourd'hui une si forte proportion des postes bilingues à MIDEDEC. Nous avons ressenti chez certains une espèce de malaise, un besoin de se justifier qui, comme nous l'avons appris, résulte en partie des tensions qui sont associées à la dotation des postes. D'où les commentaires selon lesquels le bilinguisme n'est pas le « propre des francophones », que les postes bilingues sont ouverts à tous et non seulement aux francophones. Il n'est donc pas rare que les francophones soient contraints de faire la preuve que les compétences bilingues sont tout aussi légitimes que les autres compétences exigées (par exemple, un diplôme universitaire ou un titre professionnel), compétences qui, elles, ne semblent jamais être remises en question. Ce fut là, pour nous, le premier indice que le bilinguisme était effectivement, dans ce milieu, une source de tensions et de luttes entre les membres des deux groupes linguistiques.

Le bilinguisme, source de tensions et de luttes entre anglophones et francophones

Compte tenu des avantages concrets que procure la connaissance des deux langues dans ce milieu de travail, il n'est pas étonnant que le bilinguisme soit devenu, au fil des années, source de tensions et de luttes discursives entre les membres des deux groupes linguistiques. Cela dit, le milieu de travail en question n'est toutefois pas caractérisé par des conflits ouverts entre les membres des deux groupes, pas plus qu'il ne fait l'objet de plaintes officielles. Bien au contraire. À première vue, c'est l'harmonie qui règne, et les références dans le discours des participants à la « bonne entente » et aux « progrès réalisés » entre anglophones et francophones sont nombreuses de part et d'autre. Cependant, derrière cette harmonie se dissimulent parfois certaines tensions qui s'articulent autour de la dotation des postes, du « fardeau » du bilinguisme et de la formation linguistique. Voyons plus précisément ce qu'il en est.

1. *La dotation des postes*

Dans un premier temps, il faut comprendre qu'un certain nombre de francophones trouvent regrettable de ne pouvoir travailler dans leur langue étant donné les nombreux obstacles auxquels ils sont confrontés sur une base quotidienne, obstacles auxquels ne se heurtent cependant jamais leurs collègues anglophones. Au dire des francophones, l'un des principaux obstacles constitue la dotation des postes. À MIDEC, il existe encore aujourd'hui des postes désignés « anglais essentiel » et *ipso facto* des employés unilingues anglophones, alors que le contraire, c'est-à-dire des postes désignés « français essentiel » (et partant des francophones unilingues), ne se rencontre pas. Pour certains, il y a là une inégalité flagrante, voire une contradiction fondamentale, dans la mesure où, en l'état actuel des choses, il est presque impossible au ministère de créer un environnement de travail propice à l'utilisation des deux langues officielles. Autrement dit, seuls les anglophones peuvent continuer à fonctionner dans leur langue, les francophones étant contraints d'apprendre à travailler en anglais.

Voilà qui amène la grande majorité des francophones à remettre en question certaines pratiques en matière de dotation, notamment le maintien (ou, pis encore, la création) de postes « unilingues » et, le cas échéant, le fait d'engager des employés unilingues anglophones. À cela s'ajoute le fait que certains postes bilingues sont encore aujourd'hui occupés par des unilingues ou par des bilingues qui ne répondent pas aux exigences linguistiques de leur poste. Dans l'ensemble, la question de la dotation des postes soulève encore beaucoup de questions chez les francophones.

2. *Le « fardeau du bilinguisme »*

Même si, comme nous l'avons précisé, bien des francophones se voient contraints de travailler surtout en anglais, il ne faut pas oublier que MIDEC, de par les régions qu'il dessert, doit tout de même faire affaire avec des clients dont la langue est le français. Aussi un certain nombre de francophones sont-ils appelés, dans l'exercice de leurs fonctions, à se servir du français comme langue de travail. Rappelons qu'en vertu de la *Loi sur les langues officielles*, les contribuables ont le droit de recevoir des services du gouvernement dans la langue de leur choix.

Ce que nous avons remarqué (et qu'ont tenu à nous faire observer un certain nombre de francophones), c'est que les fonctionnaires francophones à qui il incombe de travailler avec des clients francophones trouvent souvent difficile de jouer les intermédiaires, ou les « courtiers ». La référence au « fardeau du bilinguisme », expression employée dans la plupart des cas pour désigner le genre de situation que nous venons de décrire, est revenue à maintes reprises dans les discussions et les entretiens. Par « courtiers », nous faisons référence aux francophones qui sont appelés à établir une relation de travail en français avec un client francophone malgré le fait que la langue « non officielle » de fonctionnement à l'interne, c'est-à-dire avec les collègues immédiats, demeure l'anglais, ce qui exige un va-et-vient constant entre le client et la direction, et cela, à seule fin de répondre aux préférences (ou aux limites) linguistiques de certains employés anglophones.

À cela s'ajoute le fait que, sauf de rares exceptions, seuls les francophones se voient confier des clients ou des dossiers « francophones » (en plus de leurs dossiers « anglophones »), les anglophones – même ceux qui occupent des postes bilingues – n'étant pour ainsi dire jamais appelés à faire emploi des deux langues dans l'exercice de leurs fonctions. Cet état de choses n'est pas sans irriter certains francophones, qui y voient là une inégalité incontestable. Qui plus est, pour certains, en particulier les francophones issus du nord de la province ou encore du Québec, l'adaptation à cet environnement linguistique, bilingue sur le papier, ne s'avère pas toujours facile, et les pressions exercées pour maîtriser le plus rapidement possible l'anglais, condition *sine qua non* à la réussite professionnelle dans ce milieu de travail, sont on ne peut plus énormes. Autrement dit, de l'avis de certains, il existe à MIDECC deux catégories de bilingues : ceux qui, par la force des choses, doivent se servir des deux langues dans l'exercice de leurs fonctions, c'est-à-dire les francophones, et ceux qui peuvent se contenter d'apprendre une langue seconde sans vraiment avoir à s'en servir, soit les anglophones.

3. *La formation linguistique*

Si les pratiques en matière de dotation et les exigences de fonctionnement du bureau sont des sources de tension pour bien des francophones, la formation linguistique soulève à son tour toutes

sortes de questions. Il faut préciser que le gouvernement du Canada, dans le cadre de son programme de langues officielles, a depuis les années 1970 largement misé sur la formation linguistique des fonctionnaires pour « bilinguiser » la fonction publique. Encore aujourd'hui, il continue à donner à ses employés l'occasion d'apprendre, aux frais de l'État, l'anglais ou le français, l'objectif étant de faire en sorte que « les ministères et organismes [puissent] s'acquitter de leurs obligations en ce qui a trait au renforcement et au maintien des compétences en langues officielles de leurs employés. Ces efforts viennent à leur tour encourager une culture de bilinguisme au sein de la fonction publique, et contribuent à mieux servir les Canadiennes et les Canadiens » (site Web de l'École de la fonction publique du Canada⁴). Dans l'ensemble, le gouvernement fédéral consacre d'importantes sommes à la formation linguistique de ses employés et, somme toute, il s'est montré relativement généreux envers les fonctionnaires qui désirent apprendre l'autre langue. Le hic, pour certains, c'est que par ses programmes de formation linguistique, l'État vise non seulement à permettre aux ministères et aux organismes de servir les contribuables dans les deux langues officielles, mais également à donner aux fonctionnaires une compétence qui contribuera à accroître leurs possibilités d'avancement et leur mobilité à l'intérieur de la fonction publique fédérale.

Dans le cas de MIDECC, puisque la très grande majorité des francophones répondent déjà largement aux exigences linguistiques des postes qu'ils occupent, la formation linguistique est destinée avant tout aux anglophones. C'est ainsi que, comme nous l'a indiqué une participante, la formation linguistique est perçue, tant par les anglophones que les francophones, comme « l'affaire des anglophones », ce qui peut certes expliquer pourquoi la formation est à l'origine d'un certain malaise, voire d'un certain ressentiment. D'abord, de l'avis de nombreux francophones, la formation linguistique offerte aux anglophones ne connaît pas toujours un grand succès en ce sens que, au terme de la formation, on assiste souvent au retour des vieilles habitudes, c'est-à-dire à l'usage de l'anglais, bien que bon nombre d'entre eux reconnaissent que le niveau de compétence atteint y est aussi pour quelque chose. Cependant, il ne faut pas oublier que, dans bien des cas, les anglophones se sont vus contraints d'apprendre leur langue seconde, c'est-à-dire qu'il s'agit rarement d'une initiative personnelle : dans certains cas, c'est pour répondre aux nouvelles exigences linguistiques de leur poste, alors que dans d'autres, c'est pour acquérir une plus grande mobilité au sein de la fonction publique fédérale. Il n'est

donc pas rare que les francophones remettent en question les motivations mêmes de leurs collègues anglophones. Semble faire exception, toutefois, la nouvelle génération d'anglophones issus des programmes d'immersion française, lesquels, pour la plupart, ne perçoivent pas les exigences linguistiques comme une menace à leur intégration et à leur réussite professionnelle.

Tout compte fait, cependant, ce ne sont ni le niveau de compétence atteint ni les motivations des anglophones qui constituent la première source de tension parmi les francophones. Ce qui soulève le plus de questions, c'est le fait que l'État, par l'entremise de son programme de formation linguistique, offre une telle occasion aux membres du groupe majoritaire. En effet, un certain nombre de francophones estiment injuste que les anglophones puissent s'absenter pendant de si longues périodes, à plein salaire, pour acquérir une compétence qui, dans le fond, est rattachée à leur poste et qui, une fois acquise, leur permettra de faire concurrence à ceux qui possèdent déjà cette compétence. Qui plus est, plusieurs personnes se demandent pourquoi l'État ne donne pas à tous les employés l'occasion d'acquérir les compétences nécessaires à l'avancement de leur carrière, par exemple un diplôme de 2^e cycle ou une accréditation professionnelle. Autrement dit, de l'avis de certains, est-ce légitime d'investir dans la carrière des membres d'un groupe linguistique au détriment de l'autre ?

Si la question de l'accès à la formation soulève bien des questions chez les francophones, celle du maintien des compétences en langue seconde en suscite tout autant. Ce qu'il faut comprendre, c'est que les anglophones ont souvent du mal à maintenir leur niveau de compétence en français du fait que, au terme de la formation linguistique, la langue de travail commune demeure l'anglais. Et puisque les titulaires de postes bilingues doivent subir une réévaluation tous les cinq ans⁵ (à moins d'avoir obtenu le niveau d'exemption « E »), il est normal que la question se pose, d'autant plus que les avis sont fortement partagés à ce sujet. Autrement dit, à qui revient la responsabilité ? Alors que la plupart des anglophones estiment qu'il revient à l'État (plus précisément à la haute direction du ministère, dans notre cas) de voir à ce qu'ils maintiennent les compétences acquises, les francophones estiment qu'il s'agit là d'une initiative individuelle et qu'il revient donc aux anglophones de prendre les mesures nécessaires. Certains francophones, plus ambivalents, s'interrogent sur le rôle qu'ils ont eux-

mêmes à jouer à cet égard. Bref, comme nous l'avons vu, la question de la formation linguistique soulève, tant chez les francophones que les anglophones, une foule de questions qui illustrent à quel point elle est au cœur de la lutte pour les ressources.

4. *Les anglophones et la langue de travail*

Comme nous l'avons précisé dans l'introduction, nous nous sommes également intéressé aux fonctionnaires anglophones qui, nous l'avons appris très tôt, avaient, eux aussi, bien des choses à nous dire, notamment au sujet de la formation linguistique, de la dotation des postes et, dans une moindre mesure, de la place du vernaculaire chiac.

D'abord, s'agissant de la formation linguistique, il importe de préciser que bon nombre d'anglophones sont en fait venus confirmer que, bien souvent, leur niveau de compétence en français ne leur permettrait effectivement pas de fonctionner efficacement dans un environnement de travail bilingue, en ce sens que, au terme de leur formation, ils ne s'estimaient pas à la hauteur de la tâche (pour la rédaction, la participation aux réunions, la négociation avec les clients, etc.). Le plus souvent, ils se mesurent aux francophones, pour la plupart très à l'aise dans leur langue seconde. L'un des participants nous a même confié que le niveau C – le plus haut niveau exigé – était largement insuffisant, alors que d'autres nous ont fait remarquer que les méthodes pédagogiques employées étaient trop artificielles et détachées des conditions réelles d'utilisation de la langue.

Dans un autre ordre d'idées, quelques anglophones se sont prononcés, et parfois avec véhémence, sur la place du vernaculaire dans ce milieu de travail. Si, pour la majorité d'entre eux, la présence du chiac au travail ne semble poser aucun problème dans la mesure où elle n'est que le reflet de ce qu'on entend souvent à l'extérieur du bureau, en revanche quelques-uns s'opposent ouvertement à sa place et à son rôle. Pour l'un des participants, par exemple, la présence du vernaculaire semble soulever toutes sortes de questions sur le rôle et la légitimité du français comme langue de travail officielle et, de ce fait, sur le bien-fondé des revendications des francophones. Plus précisément, de l'avis de quelques participants anglophones, à quoi bon enseigner le « bon français » aux fonctionnaires anglophones alors que, en milieu de travail, c'est le vernaculaire qui, selon eux, prédomine chez les franco-

phones ? Autrement dit, selon les termes de ce même participant, comment se fait-il que certains francophones peuvent se contenter du « mauvais français », c'est-à-dire le chiac, alors que les anglophones doivent parler, pour répondre aux exigences des postes bilingues, ce qu'il appelle le « bon français », à savoir les formes standard. Même si nos observations confirment que le vernaculaire n'occupe certes pas une grande place à MIDEDEC, sa présence, si limitée soit-elle, peut le cas échéant servir d'argument à certains anglophones qui, d'une part, estiment que le français semble prendre une trop grande place au sein du ministère et, d'autre part, trouvent que les exigences de la formation sont beaucoup trop élevées. Mais surtout, pourrait-il s'agir là d'une stratégie de défense qui vise à maintenir la position privilégiée de l'anglais comme langue de travail commune et, par ricochet, une façon de remettre en question le bien-fondé des revendications des francophones et, à la limite, la nécessité de la politique linguistique ?

Enfin, la question de la dotation des postes est, elle aussi, revenue à quelques reprises. Dans un premier temps, quelques-uns trouvent curieux que le ministère dans son ensemble ait désigné un si grand nombre de postes bilingues compte tenu que la langue de travail « commune » est, dans les faits, l'anglais. En d'autres termes, selon certains, pourquoi s'évertuer à apprendre le français alors que la majorité des francophones travaillent surtout en anglais ? Pourquoi consacrer toutes ces sommes à la formation linguistique des anglophones alors que les francophones sont déjà tous bilingues et, partant, pourquoi ne pas reconnaître qu'il est plus facile pour les membres du groupe minoritaire d'apprendre la langue du groupe majoritaire ? Ces questions, même si elles ne sont pas généralisées parmi les anglophones, ont sans doute partie liée avec les échecs de la formation linguistique et, surtout, le resserrement des exigences linguistiques des postes⁶.

5. *Les francophones et la langue de travail*

Comme nous l'avons vu, les tensions qui résultent de la distribution inégale des ressources langagières ressortent clairement dans les discours, et cela même si elles ne mènent certes pas au conflit ouvert. Ce que nous avons remarqué, c'est que la question de la langue suscite des tensions non seulement entre les membres des deux groupes linguistiques, mais également entre les francophones. Ces tensions, également subtiles, s'articulent autour de la place réelle qu'occupe le

français comme langue de travail. D'une part, il est des francophones à MIDEC qui voudraient que, collectivement, les francophones revendiquent une plus grande place pour le français en tant que langue de travail, c'est-à-dire dans l'exercice quotidien des fonctions (rédaction, réunions, formation, etc.). Pour ces derniers, il s'agit d'une question de droits collectifs, aussi importe-t-il qu'il y ait consensus sur la question et, surtout, que les comportements changent. Sans vouloir généraliser, ce sont souvent les francophones issus du nord de la province ou encore du Québec qui se qualifient (ou qui se voient qualifiés) de revendicateurs, car à leurs yeux, MIDEC est un milieu de travail qu'ils considèrent comme « très anglophone » vu la place qu'occupe l'anglais comme langue de travail commune. À l'opposé, certains se contentent pleinement du *statu quo*. C'est le cas de bien des francophones du Sud-Est qui, pour leur part, ne voient pas nécessairement le besoin de revendiquer : d'abord, pour eux, MIDEC est un milieu de travail caractérisé par une très grande présence « française », si l'on en juge par la proportion élevée de francophones. En fait, pour ceux qui y travaillent depuis un certain nombre d'années, MIDEC est plus « francophone » que jamais, et cela même si l'anglais domine encore comme langue de travail commune. Deuxièmement, puisque dans ce milieu le français est reconnu comme langue officielle à côté de l'anglais, il n'y a pas, à leur sens, lieu de semer la pagaille. Ce que l'on constate, c'est que tous ne semblent pas établir de distinction entre le français « au travail » et le français langue « de travail », et c'est cette absence de distinction qui vient brouiller les cartes. Pour les uns, il n'est pas question de maintenir le *statu quo* et de garder le français dans sa position d'infériorité, alors que pour les autres, ce besoin ne se fait pas sentir. Pour certains, cependant, il y a beaucoup plus d'ambivalence. C'est effectivement à ce niveau que surgissent, dans le discours des participants sur la langue et l'identité, un certain nombre de paradoxes et de contradictions parfois très difficiles à résoudre. Voyons plus précisément ce qu'il en est.

Premièrement, nous avons remarqué chez de nombreux francophones une espèce de malaise par rapport à leur rôle de « gardien » de la langue française dans ce milieu. Autrement dit, pour certains, le fait d'opter pour l'anglais au profit du français dans l'exercice de leurs fonctions peut effectivement générer des sentiments de culpabilité et soulever toutes sortes d'interrogations sur le rôle de la langue comme emblème identitaire. Il est clair dans l'esprit des participants que si MIDEC compte aujourd'hui une si forte proportion de francophones,

c'est en partie grâce à la mise en œuvre de la politique linguistique qui a eu pour effet d'accroître la représentation des minorités linguistiques dans la fonction publique et, par ricochet, de donner aux francophones la possibilité de travailler dans leur langue. Il y a donc là, comme nous l'ont expliqué plusieurs francophones, une certaine responsabilité qui leur incombe. Le malaise, chez certains, se résume ainsi : comment expliquer que, en tant que francophone, on occupe un poste bilingue mais qu'on choisisse sciemment de travailler en anglais ? Comment composer avec ce paradoxe ? Pour de nombreux francophones, il y a là une contradiction fondamentale. Ce qu'on voit, c'est que, pour certains, le français n'est peut-être plus uniquement un emblème identitaire, mais aussi un capital symbolique, un instrument utilitaire (parmi d'autres), un bien échangeable qui donne accès à des ressources matérielles très prisées, c'est-à-dire des emplois (voir Heller, 2002 ; Roy, 2003). Pour d'autres, par contre, la démarcation entre les deux n'est pas facile à circonscrire. De là l'ambivalence et les contradictions que l'on décèle dans le discours des participants. Enfin, d'autres ne voient en rien pourquoi les francophones devraient ressentir un brin de culpabilité étant donné qu'il est dans les faits impossible aux francophones de travailler en français vu les obstacles systémiques auxquels ils sont confrontés. *Grosso modo*, ce qui ressort de l'analyse du discours des francophones, ce sont les divers positionnements.

Il est en effet possible, dans notre cas, d'établir des liens avec les types de formation discursive qu'avaient repérés Monica Heller et Normand Labrie (2003) dans leurs recherches sur les discours et l'identité au sein de la francophonie canadienne. En effet, on repère des traces des trois discours, à savoir le discours traditionaliste (qui s'articule autour du maintien des réseaux francophones), le discours modernisant (où sont préconisées la reconnaissance des droits et la création d'espaces francophones) et le discours mondialisant (marqué par l'hétérogénéité et l'exploitation des ressources linguistiques [bilingues]). Plus précisément, le discours *traditionaliste* – ancré dans les conditions sociales de la période qui a suivi la conquête de la Nouvelle-France par l'Angleterre – est un discours qui a permis à l'élite de rendre légitime, aux yeux de la population francophone, le pouvoir qu'elle exerçait mais qu'elle devait toutefois partager avec les Anglais (*ibid.* : 16). Selon Heller et Labrie, ce type de discours :

contient [...] des éléments qui contribuent à construire chez la population d'origine française un sentiment d'appartenance à

une collectivité sociale homogène, une résignation à son statut marginalisé et opprimé, et des stratégies d'amélioration de ce statut qui créent une dépendance envers l'élite (*ibid.* : 17).

Ce discours très dominant a été associé à la reproduction sociale, linguistique et culturelle des francophones jusqu'au début du XX^e siècle (*ibid.* : 18). Le discours *modernisant*, quant à lui, est né dans les années 1950 et « cherche à se servir du pouvoir politique afin de faire progresser la collectivité, et plus précisément afin qu'elle ait accès aux ressources du monde moderne » (*ibid.*). Il y a donc une certaine rupture avec le passé au profit de l'avenir de la collectivité. On mise essentiellement sur la langue comme point de ralliement plutôt que sur les institutions traditionnelles (telles que l'Église), lesquelles se voient remplacées par l'État, considéré, pour sa part, comme plus inclusif et démocratique. Cette stratégie, par contre, était difficilement applicable à l'ensemble de la francophonie canadienne compte tenu de la faible proportion de francophones à l'échelle du pays (25 % environ) ; au Québec, toutefois, elle connaîtra un certain succès étant donné la forte proportion de francophones concentrée sur un territoire délimité (le Québec comme État-nation). Dans la francophonie « hors Québec », cette stratégie prendra la forme d'un nationalisme institutionnel qui vise la création d'espaces unilingues francophones dans des institutions telles que l'école (*ibid.* : 19). Le discours modernisant n'a cependant pas tardé à illustrer des contradictions fondamentales qui découlent des tentatives de réconciliation entre la tradition et la modernité, entre l'uniformité et l'ouverture, contradictions qui ont été d'autant plus accentuées que les bases économiques de la reproduction des minorités francophones se sont transformées à partir des années 1960. Au fur et à mesure que les secteurs économiques traditionnels s'effondrent et que les francophones s'instruisent et accroissent leur mobilité géographique, les secteurs de la nouvelle économie – c'est-à-dire les secteurs des services, des communications et du savoir – accordent aux compétences linguistiques une valeur accrue, ce qui a pour effet de profiter aux francophones, pour la plupart déjà bilingues. Toujours est-il que cette situation donne lieu à son tour à un certain nombre de paradoxes : domination croissante de l'anglais, d'une part, et valorisation du multilinguisme, d'autre part ; standardisation des normes et des pratiques au nom de la qualité des services, d'une part, et variation des pratiques langagières garantes de l'authenticité (valorisées dans le domaine du tourisme et de la culture), d'autre part (*ibid.*). Enfin, l'État, traditionnel pourvoyeur de ressources, se dégagea progressivement de ce rôle à partir des années 1960 (*ibid.* : 20-21). De

ces conditions paradoxales émerge enfin un nouveau discours, qualifié de discours *mondialisant*, qui, pour sa part, mise sur :

1) l'économie comme domaine clé pour la valorisation des formes et pratiques langagières, ainsi que pour les identités et les appartenances ; 2) le rôle du bilinguisme anglais-français pour avoir accès aux bénéfices de la mondialisation et pour participer à la nouvelle économie ; 3) la diversification sociale, linguistique et culturelle de la population, et conséquemment la négociation des identités multiples sur une base contextuelle ou stratégique ; 4) l'extension et la multiplication des réseaux sociaux ; et 5) la commercialisation des biens linguistiques et culturels, souvent séparément (*ibid.* : 21).

Ces trois discours nous permettent de mieux saisir les transformations qui s'effectuent au sein de la francophonie canadienne. Dans notre cas, nous décelons des traces et des éléments des trois discours (voir aussi Boudreau et Dubois, 2003). S'il est vrai, par exemple, que l'on repère dans les propos des participants des traces du discours mondialisant dans la mesure où, dans ce milieu de travail, la notion de bilinguisme anglais-français a acquis une valeur sans précédent, en revanche il est clair que MIDECC, en tant que ministère fédéral, se distingue nettement des entreprises multinationales de la nouvelle économie mondiale. Et bien que, dans ce milieu, la langue constitue un capital linguistique exploitable et fort rentable, il n'est pas question, dans notre cas, de commercialisation des biens linguistiques et culturels au sens strict du terme. Somme toute, la fonction publique fédérale est un cas d'espèce en ce sens que l'État, dans son désir de donner une place égale à ses deux communautés de langue officielle, a créé un marché au sein duquel anglophones et francophones (et enfin toute personne maîtrisant l'une et/ou l'autre de ces deux langues) se disputent les ressources symboliques et matérielles, à l'instar du secteur privé. La lutte pour ces ressources finit souvent par s'articuler autour de la définition des compétences légitimes (Qu'est-ce que le bon français ? Qui devrait occuper un poste désigné bilingue ? Qu'est-ce qu'un « vrai » bilingue ? À quel moment doivent s'acquérir ces compétences ? Etc.).

Conclusion

La langue comme pratique sociale

Ainsi que nous l'avons précisé dans l'introduction, l'un de nos objectifs consiste à analyser les pratiques langagières dans une perspective critique, à appréhender la langue comme pratique sociale et donc inséparable du contexte sociohistorique dans lequel s'inscrivent les comportements et les discours. Pour ce faire, nous nous sommes concentré non seulement sur l'observation des pratiques concrètes, mais aussi sur les ressources en circulation et, bien sûr, le discours sur les pratiques et les ressources.

Ce que nous avons voulu faire ressortir, c'est, comme l'explique Heller, « l'importance centrale de la lutte autour des ressources symboliques et matérielles en circulation » (2002 : 12). Dans le milieu à l'étude, les ressources langagières – en tant que ressources symboliques – ont acquis une valeur telle que les membres des deux groupes linguistiques tentent d'en déterminer le poids et la valeur. Et si c'est le cas, c'est, d'une part, parce que les ressources matérielles qui y sont associées – à savoir les postes et l'ascension professionnelle – exigent la maîtrise des deux langues, et, d'autre part, parce que les conséquences qui découlent de la non-connaissance des deux langues peuvent parfois être très lourdes. Si les compétences linguistiques n'avaient pas dans ce milieu de travail fait l'objet d'un débat quelconque et que l'accès aux ressources n'avait pas été contesté de quelque manière que ce soit, nous n'aurions certes pas entrepris ce travail, du moins pas sous le même angle. Mais comme l'illustre le profil linguistique de la section au sein de laquelle nous avons mené notre étude et même du ministère dans son entier, il y a effectivement, à MIDECC, distribution inégale des ressources langagières et matérielles : les francophones, tous bilingues, ont aujourd'hui un avantage marqué sur leurs collègues anglophones, avantage qui fait que ce sont eux qui occupent la majorité des postes.

Malgré cette distribution inégale des ressources, il subsiste tout de même un certain nombre d'inégalités dans le milieu de travail en question. Si la mise en œuvre de la politique linguistique a eu pour effet d'accroître la présence des francophones dans l'appareil fédéral et, dans ce cas précis, d'accroître la place du français au travail, comme nous l'avons expliqué plus tôt, en revanche elle n'a pas du tout réussi à faire du français une langue *de* travail au même titre que l'anglais. Nous

avons regroupé en trois catégories les principales inégalités qui sont maintenues entre les membres des deux communautés linguistiques, inégalités qui, comme nous l'avons vu, ressortent assez clairement dans les discours des participants :

1. *La dotation des postes.* Ce qu'on remarque, c'est qu'il y a toujours, à MIDECC, une place pour les unilingues anglophones dans la mesure où des postes désignés « anglais essentiel » existent toujours (et où des postes bilingues continuent d'être occupés par des unilingues anglophones). Le contraire, à savoir la désignation de postes « français essentiel », ne se fait cependant pas ; aussi les unilingues francophones ou, en fait, tout francophone ne possédant pas un niveau élevé de compétences en anglais, se voient-ils d'emblée exclus de l'ensemble des postes du ministère. Par ailleurs, la majorité des francophones convient que le maintien de postes unilingues – et par extension la présence d'unilingues – constitue le principal obstacle à la création d'un environnement de travail propice à l'utilisation des deux langues.
2. *Le fonctionnement « bilingue » du bureau.* Puisque, sauf de très rares exceptions, seuls les francophones se voient confier des dossiers les obligeant à travailler dans les deux langues et donc à mettre en œuvre leurs compétences bilingues, c'est à eux qu'il revient d'assurer, le cas échéant, le va-et-vient entre les clients francophones, qu'ils doivent desservir en français en vertu de la *Loi*, et le ministère, où la langue de travail « commune », à l'interne, demeure l'anglais. Autrement dit, seuls les francophones sont appelés à jouer les intermédiaires, les « courtiers » pour ainsi dire, et cela, avec toutes les difficultés inhérentes à ce rôle.
3. *La formation linguistique.* S'il est en principe difficile de s'inscrire en faux contre le principe même de la formation linguistique offerte par l'État, il importe de préciser que, dans ce cas précis, la formation linguistique constitue un moyen de maintenir certaines inégalités entre les membres des deux communautés linguistiques, en ce sens que l'État offre aux membres du groupe majoritaire déjà en poste l'occasion d'acquérir, aux frais du gouvernement, des compétences qui sont exigées des

francophones dès leur entrée en service, sans compter que ces compétences assureront leur mobilité et leur avancement professionnel au sein de la fonction publique.

Somme toute, le discours des participants ne peut s'analyser sans tenir compte de ces inégalités, d'une part, et des importantes transformations auxquelles on assiste depuis une vingtaine d'années à MIDEF et dans d'autres bureaux du gouvernement fédéral, d'autre part : mise en œuvre d'une politique linguistique, resserrement des exigences linguistiques, ascension socioéconomique d'une minorité autrefois peu représentée dans certains milieux de travail, exclusion progressive de certains membres du groupe majoritaire ne possédant pas les compétences linguistiques requises, recomposition sociolinguistique du milieu de travail, rééquilibrage des relations de pouvoir entre les deux groupes linguistiques. La dynamique sociale qui en résulte – et qui fait qu'il y a des gagnants et des perdants – n'est pas, comme nous l'avons vu dans cet article, sans susciter des luttes et des tensions.

NOTES

1. Pour l'ensemble du pays, « la majorité des postes bilingues (78 %) sont occupés par des fonctionnaires dont la première langue maternelle est le français » (Secrétariat du Conseil du trésor, 2002 : 5). Depuis la mise en œuvre de la partie V de la *Loi sur les langues officielles*, le nombre de postes bilingues à l'échelle du pays, et en particulier dans les régions bilingues aux fins de la langue de travail (qui comprend le Nouveau-Brunswick dans son ensemble), est allé croissant. Pour l'ensemble du pays, la proportion de postes bilingues est passée de 24,7 % en 1978 à 40,1 % en 2006 (Agence de gestion des ressources humaines et de la fonction publique du Canada, 2007 : 68). Parallèlement à l'accroissement du nombre de postes bilingues, le nombre de fonctionnaires francophones a connu une hausse importante. Pour le Nouveau-Brunswick à lui seul, par exemple, la proportion de francophones est passée de 16,5 % à 41,3 % de 1978 à 2006, alors que la proportion d'anglophones est, pour la même période, passée de 83,5 % à 58,7 % (*ibid.* : 78). Si l'accroissement du taux de scolarité des francophones explique en partie la place grandissante

- qu'ils occupent dans la fonction publique, il est indéniable que leurs compétences bilingues y sont aussi pour quelque chose. Encore aujourd'hui, comme l'illustrent les données du recensement de 2006, 83,9 % des anglophones du Nouveau-Brunswick ne parlent que l'anglais, alors que 31,3 % seulement des francophones sont unilingues (Statistique Canada, 2006).
2. Le français est ainsi considéré, suivant Jean-Michel Kasbarian (1997), comme une langue minorée, c'est-à-dire une « langue qui n'est pas reconnue par des interlocuteurs, issus de deux communautés linguistiques, comme langue capable d'être porteuse d'une interaction entre eux » (Dubois, 2003 : 141-142).
 3. À noter que, à MIDEC comme dans bien d'autres ministères de la fonction publique fédérale, la « part langagière » du travail (Boutet, 2001) est très grande. Tous les employés, peu importe le poste qu'ils occupent, sont appelés à communiquer, tant à l'oral qu'à l'écrit, dans l'exercice de leurs fonctions.
 4. [En ligne], [<http://www.cspc-efpc.gc.ca/slam/index-fra.asp>].
 5. Il importe de préciser que les candidats à un poste bilingue se font évaluer – à l'oral et à l'écrit – *dans leur langue seconde seulement*. Sauf de très rares exceptions (dans le cas des traducteurs et des rédacteurs, par exemple), les compétences en langue maternelle ne sont pas évaluées formellement.
 6. En 2003, le Secrétariat du Conseil du trésor a annoncé d'importants changements aux politiques du gouvernement en ce qui concerne la dotation des postes de cadre de direction (gestionnaires). On exigera donc des cadres, à leur entrée en fonction, un niveau élevé de bilinguisme. Plus précisément, la dotation impérative sera obligatoire partout au Canada dans le cas des postes de sous-ministre adjoint, dans les régions désignées bilingues pour les postes de niveau EX-02 à EX-05 et dans les régions unilingues dans le cas des postes de EX-02 à EX-05 dont les fonctions comprennent la supervision d'employés occupant des postes bilingues. L'échéancier fixé pour la mise en œuvre de la dotation impérative est le suivant : avril 2005 pour le niveau EX-03 et avril 2007 pour le niveau EX-02.

BIBLIOGRAPHIE

- ALLAIN, Greg (2005). « La “nouvelle capitale acadienne” ? Les entrepreneurs acadiens et la croissance récente du Grand Moncton », *Francophonies d'Amérique*, n° 19 (printemps), p. 19-43.
- ALLAIN, Greg (2006). « “Resurgo !” La renaissance et la métropolisation de Moncton, la ville pivot des provinces maritimes et nouvelle capitale acadienne », *Francophonies d'Amérique*, n° 22 (automne), p. 95-119.
- BEAUDIN, Maurice, et Éric FORGUES (2006). « La migration des jeunes francophones en milieu rural : considérations socioéconomiques et démographiques », *Francophonies d'Amérique*, n° 22 (automne), p. 195-207.
- BLANCHET, Philippe (2000). *La linguistique de terrain : méthode et théorie : une approche ethno-sociolinguistique*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- BOUDREAU, Annette (2003). « Construction identitaire et espace urbain : le cas des Acadiens de Moncton », dans Thierry Bulot et Leila Messaoudi (dir.), *Sociolinguistique urbaine : frontières et territoires*, Fernelmont, Éditions modulaires européennes, p. 171-204.
- BOUDREAU, Annette, et Lise DUBOIS (2003). « Les espaces discursifs de l'Acadie des Maritimes », dans Monica Heller et Normand Labrie (dir.), *Discours et identités : la francité canadienne entre modernité et mondialisation*, Cortil-Wodon, Éditions modulaires européennes, p. 89-113.
- BOURHIS, Richard Y. (1994). « Bilingualism and the Language of Work: the Linguistic Work Environment Survey », *International Journal of the Sociology of Language*, n°s 105-106, p. 217-266.
- BOUTET, Josiane (2001). « La part langagière du travail : bilan et évolution », *Langage et société*, n° 98 (décembre), p. 17-42.
- BRUN, Régis (1999). *Les Acadiens à Moncton : un siècle et demi de présence française au Coude*, Moncton, s. éd.
- DESJARDINS, Pierre-Marcel (2002). *La périphérie n'est pas homogène. Trois régions du Nouveau-Brunswick : Madawaska, Gloucester et Kent-Westmorland*, Moncton, ICRDR ; Montréal, INRS.
- DUBOIS, Lise (2003). « Le bilinguisme à Moncton : lieu de divergence », dans Thierry Bulot et Leila Messaoudi (dir.), *Sociolinguistique urbaine : frontières et territoires*, Fernelmont, Éditions modulaires européennes, p. 137-170.
- DURAND, Martin (2004). *Évolution et consolidation de l'espace francophone du Grand Moncton au Nouveau-Brunswick : 1960-2002*, thèse de maîtrise en sciences géographiques, Sainte-Foy, Université Laval.
- HELLER, Monica (2002). *Éléments d'une sociolinguistique critique*, Paris, Didier.
- HELLER, Monica, et Normand LABRIE (dir.) (2003). *Discours et identités : la francité canadienne entre modernité et mondialisation*, Cortil-Wodon, Éditions modulaires européennes.

- KASBARIAN, Jean-Michel (1997). « Langue minorée et langue minoritaire », dans Marie-Louise Moreau (dir.), *Sociolinguistique : concepts de base*, Bruxelles, Mardaga, p. 185-188.
- KAUFMANN, Jean-Claude (1996). *L'entretien compréhensif*, Paris, Armand Colin.
- LEBLANC, Matthieu (2006). « Pratiques langagières dans un milieu de travail bilingue de Moncton », *Francophonies d'Amérique*, n° 22 (automne), p. 121-139.
- LEBLANC, Phyllis E. (1988). *Moncton, 1870-1937: A Community in Transition*, thèse de doctorat en histoire, Ottawa, Université d'Ottawa.
- PERROT, Marie-Ève (2005). « Le chiac de Moncton : description synchronique et tendances évolutives », dans Albert Valdman, Julie Auger et Deborah Piston-Hatlen (dir.), *Le français en Amérique du Nord : état présent*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, p. 307-326.
- ROY, Sylvie (2003). « Bilingualism and Standardization in a Canadian Call Center: Challenges for a Linguistic Minority Community », dans Robert Bayley et Sandra R. Schecter (dir.), *Language Socialization in Multilingual Societies*, Clevedon, Multilingual Matters, p. 269-287.
- SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2002). *Attitudes face à l'utilisation des deux langues officielles dans la fonction publique du Canada*, Ottawa, Groupe CF inc. (NFO).
- STATISTIQUE CANADA (2006). [En ligne], [<http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/rt-td/index-fra.cfm>] (16 septembre 2009).