

NOTE DE
recherche

**La connaissance fonctionnelle du français :
d'un besoin individuel quasi insoupçonné
à un besoin social bien réel**

**Entreprises manufacturières
de 10 à 49 employés**

Pierre Bouchard

en collaboration avec

Catherine Girard-Lamoureux, Udm

Jean Renaud, Udm

Gisèle Baril, MRCI

Marie-Diane Rousseau, MRCI

© Gouvernement du Québec
Dépôt légal — Bibliothèque nationale du Québec 2000
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-550-36021-4

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 5

1. Problématique 6

- 1.1 Les allophones au Québec 6
- 1.2 Les allophones et la connaissance du français 9
- 1.3 Les exigences linguistiques propres aux milieux de travail 13

2. Méthodologie de la recherche 15

- 2.1 Les données 15
- 2.2 Le questionnaire 17
- 2.3 Les variables 18
 - 2.3.1 Les indicateurs de connaissance fonctionnelle 18
 - 2.3.2 Les déterminants 19

3. La connaissance fonctionnelle du français 30

- 3.1 Une connaissance fonctionnelle insuffisante du français 30
- 3.2 Un intérêt plus ou moins motivé envers une meilleure connaissance du français 33
- 3.3 Une connaissance du français adaptée aux besoins du milieu de travail 35
- 3.4 Une méconnaissance absolue du français 36

Conclusion 43

Liste des recommandations 44

Annexes

- Annexe 1 : rapport méthodologique 45
- Annexe 2 : questions analysées 49
- Annexe 3 : quelques tableaux complémentaires 53

Références 63

Introduction

La recherche dont il sera question dans ce texte a nécessité un long cheminement qui a permis d'arriver aux résultats souhaités et d'autres peut-être en partie inattendus. L'idée originale du projet, la « détermination de la 'masse critique' des travailleurs immigrants dans une entreprise pour l'utilisation d'une langue donnée », date de 1996. La collaboration avec le groupe Immigration et métropoles et avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration n'est sûrement pas étrangère à la réalisation du projet. Une étude de faisabilité a d'abord été réalisée à partir d'analyses secondaires de données d'autres recherches, notamment celles relatives à l'indicateur de langue d'usage public (ILUP) et celles portant sur la langue de travail des entreprises de 10-49 employés (Larivée, 1993), ainsi que d'entrevues de groupe qui ont permis de mieux cerner la problématique de la recherche et le concept de « masse critique » que nous croyons crucial pour cette recherche (Ciceri, 1999)¹.

Cette étude de faisabilité a montré que le projet constituait un objet de recherche prometteur et que, de ce fait, il méritait d'être poursuivi. Un mini-séminaire de spécialistes a été organisé en mai 1999 dans le but de faire le point sur les travaux déjà réalisés, de préciser le concept de « masse critique », de voir comment l'opérationnaliser, etc. Ce séminaire a principalement amené à l'élaboration du questionnaire et à la décision de faire plusieurs entrevues dans une même entreprise. Ainsi, a-t-il été décidé de reproduire le modèle mis de l'avant par Richard Bourhis en 1989 (Bourhis, 1989), qui permet de mesurer l'environnement linguistique de travail de chacun des répondants et de recueillir l'information pertinente auprès de plusieurs informateurs dans l'entreprise.

En mai 1999, une rencontre avec des représentants du MRCI a donné lieu à un certain arrimage entre l'Office de la langue française et le MRCI et a permis d'ajouter un autre objectif au projet, soit celui de procéder à un diagnostic qualitatif de la situation linguistique dans les entreprises de moins de 50 employés en vue de recommander des interventions stratégiques ayant retombées linguistiques. Le questionnaire a donc été modifié en conséquence, ce qui nous a amenés à introduire plusieurs questions relatives à la connaissance du français et aux besoins de formation plus ou moins ressentis à cet égard.

¹ Ces entrevues de groupe avaient pour but de fournir des réponses aux deux questions suivantes : « Les choix linguistiques au sein des petites entreprises à Montréal sont-ils fonction de la présence plus ou moins importante de travailleurs immigrants qui y sont employés? S'il y a un effet de nombre, est-ce le fait de la présence d'un seul travailleur immigrant ou de celle d'une 'masse critique' plus ou moins importante de travailleurs immigrants? » (p. 1)

Dans le texte qui suit, nous nous emploierons à déterminer les besoins relatifs à une connaissance fonctionnelle du français jugée individuellement et socialement indispensable aux travailleurs non francophones, plus particulièrement dans les petites entreprises manufacturières montréalaises¹. Quant aux données relatives à la détermination de la masse critique, elles feront partie d'un autre rapport.

En première partie du présent rapport, nous présenterons brièvement la problématique qui présidera au traitement, à l'analyse et à l'interprétation de nos données.

En deuxième partie, nous ferons état des dimensions méthodologiques propres à cette partie de l'étude et des principales variables étudiées.

Enfin, en troisième partie, nous présenterons les principaux résultats de l'étude et quelques recommandations qui semblent en découler.

1. Problématique

Nous tenterons maintenant de définir une problématique² qui permet de poser un diagnostic en ce qui a trait à la connaissance du français des travailleurs, plus particulièrement celle des travailleurs immigrés et allophones au travail et, ainsi, de mieux prévoir les besoins de formation linguistique qui devraient en découler, et ce, dans un contexte où le français doit être la langue normale et habituelle du travail³.

1.1 Les allophones au Québec

La problématique de la population immigrée et allophone au Québec peut paraître à la fois simple et complexe. Elle est simple du fait qu'elle est pour une bonne part connue et documentée : diversification de l'immigration depuis le début des années 80, augmentation du nombre d'immigrants au cours des années 90 (moyenne annuelle de 21 707 durant les années 80 comparativement à 36 081 durant les années 90) et concentration de ces derniers dans la région de Montréal (88 % de cette population se retrouvait en 1996 dans la région métropolitaine de Montréal).

Par ailleurs, sous cette simplicité apparente, il existe une complexité particulière dans les rapports linguistiques. La région de Montréal étant aussi la région du Québec où réside la plus importante concentration d'anglophones (73 % de la population anglophone [langue maternelle] du Québec [1996]), tandis que les allophones s'y trouvent partagés entre deux

¹ Nous avons restreint à dessein notre objet de recherche aux entreprises manufacturières, car il nous semblait que le recours à la langue diffère d'un secteur d'activité économique à l'autre. Ainsi, le recours à la langue est, par exemple, différent dans le secteur manufacturier de celui observé dans le secteur des services par exemple, où le recours à la langue est dicté par le client (Ciceri, 1999, p. 9).

² Les pages qui suivent s'inspirent largement d'une communication faite lors du colloque spécial « Langue, éducation et travail », tenu dans le cadre du congrès de l'ACFAS le 17 mai 1994 et organisé par le Groupe de recherche interdisciplinaire sur la littératie.

³ Nous avons été amenés à intégrer les anglophones à l'analyse, car, comme nous le verrons, un nombre important de ceux-ci ne connaissent pas le français.

cultures majoritaires¹. Cela a pour conséquence de placer la population immigrée et les allophones dans une situation de fausse ambivalence. S'ils ont le choix d'apprendre l'anglais, ils ne devraient cependant pas avoir les moyens de ne pas connaître le français au Québec, et ce, du fait que le français est la langue officielle du Québec (Charte de la langue française, art. 1). Si, individuellement, ils ne ressentent pas le besoin de connaître le français², ils sont, au moins par leur société d'accueil, conviés à l'apprendre : il y a là un « besoin social » à satisfaire.

La population immigrée et allophone en contexte québécois interpelle la société d'accueil et elle continuera sans doute à le faire, compte tenu de la diversification changeante de sa provenance et de son orientation linguistique. Depuis la fin des années 1970, les nouveaux immigrants sont plus nombreux à ne connaître ni le français, ni l'anglais à leur arrivée au Québec³. En effet, alors que durant la période d'immigration de 1972-1976, il n'y avait que 28 % des nouveaux immigrants à ne connaître ni le français ni l'anglais à leur arrivée au Québec, on en trouve 42 % dans cette situation durant les périodes de 1987-1991 et de 1992-1996 (voir graphique 1), ce qui se traduit par une diminution équivalente de la connaissance du français. Une question se pose alors : quelle langue ces nouveaux arrivants vont-ils être portés à apprendre, à quel groupe linguistique vont-ils adhérer? Il est bien connu, plusieurs immigrants allophones continuent pendant quelques générations à utiliser leur langue d'origine à la maison. Par ailleurs, il est aussi vrai de dire qu'au fil des ans, un certain nombre d'entre eux ont tendance à adopter l'anglais (plus particulièrement s'ils ont 15 ans et plus ou s'ils sont de l'ancienne immigration)⁴.

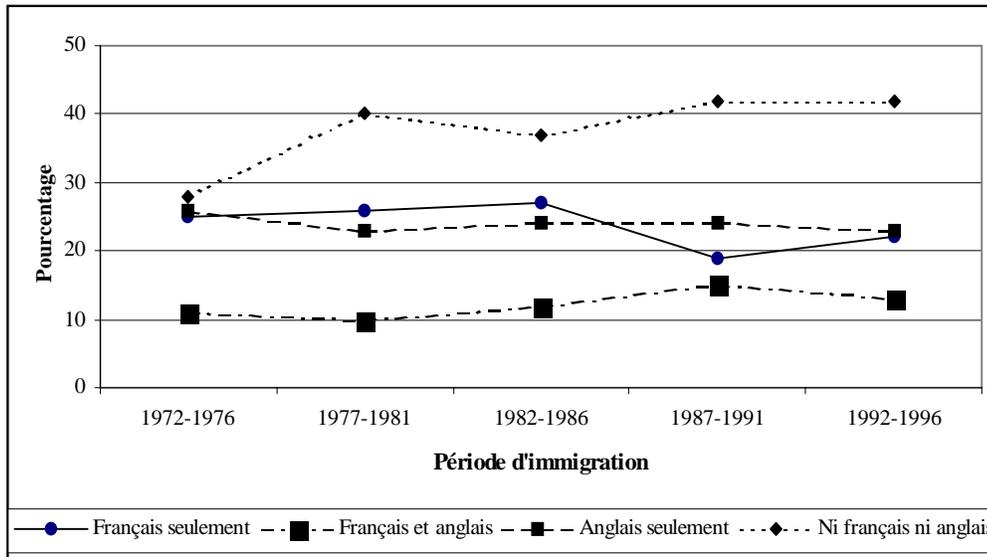
¹ Selon le point de vue adopté, il y a le Canada, pays majoritairement anglophone, ou le Québec, la seule province francophone du pays.

² Il est possible de vivre en anglais à Montréal ou même sans connaître le français ou l'anglais.

³ Il est cependant peut-être plus facile de convaincre un allophone (qui ne connaît ni le français ni l'anglais) d'apprendre le français et de vivre en français que de convaincre quelqu'un qui connaît déjà l'anglais.

⁴ C'est ce qui ressort de l'indicateur 2.3.1, plus particulièrement du graphique 2.3.1 (Conseil de la langue française, 1992). En effet, la population immigrée d'avant 1971 a opté pour l'anglais dans une proportion de 30 % comparativement à 22 % pour le français, alors que, dans le cas de l'immigration de 1971-1975, il est possible de dénoter un plus grand intérêt pour le français (25 %) que pour l'anglais (23 %). Cette analyse est corroborée par les études de C. Castonguay (1998) où on constate que la progression de la part du français dans l'assimilation des cohortes successives d'immigrés allophones s'est réalisée en majeure partie avant la milieu des années 70 et qu'il y a eu depuis un plafonnement du français dans l'assimilation des immigrants allophones à un niveau légèrement inférieur à 70 %. Ainsi, on peut affirmer que l'anglais attire toujours une part importante (mais moindre) d'allophones, plus particulièrement chez les allophones immigrés de 15 ans et plus et les allophones nés au Québec.

Graphique 1
Répartition (en %) des immigrants
selon leurs connaissances linguistiques
à leur arrivée au Québec, 1972-1996



Source : Conseil de la langue française, 1992, tableau 2.2.3 et Immigration Québec

De là, il apparaît évident qu'une grande partie de la population immigrée et allophone du Québec (la population qui ne connaît ni le français ni l'anglais ou qui a l'anglais comme langue seconde) n'est pas sans besoins de formation en français, du moins si on souhaite qu'elle s'intègre pleinement à la vie québécoise et que l'on travaille en français au Québec (Charte de la langue française, art. 4)¹. Il faut que les nouveaux arrivants puissent dans un laps de temps relativement court fonctionner en français au sein de la société d'accueil, dans la vie quotidienne et au travail, car si cette méconnaissance du français venait à durer, elle ne serait pas sans incidences sur l'utilisation du français dans un contexte où l'attraction de l'anglais est bien réelle.

Même s'il est possible d'avoir un emploi sans pour autant maîtriser le français, il semble que cette situation ne soit que transitoire. Le travailleur immigrant a plutôt tendance à apprendre rapidement cette langue, ne serait-ce qu'à un faible niveau (Renaud, 1993; Renaud et Lebeau, 1993a). En fait, l'occupation d'un emploi utilisant le français a pour effet direct d'entraîner son apprentissage, et sa connaissance a pour conséquence d'assurer une certaine stabilisation en emploi. Les travailleurs qui ne connaissent pas le français

¹ Il serait aussi possible de faire le même commentaire à propos d'un certain nombre d'anglophones qui sont considérés comme anglophones unilingues ou anglophones bilingues (connaissant l'anglais et une autre langue que le français et l'anglais).

sont en général temporairement mobiles pour leurs deux premiers emplois, alors que, par la suite (après avoir appris le français), ils acquièrent une certaine stabilité (Renaud et Lebeau, 1993b).

De ce fait, il nous semble important de chercher à évaluer si les travailleurs immigrés et allophones ont une connaissance suffisante du français ou s'ils en ont une connaissance fonctionnelle pour le travail. En effet, cette connaissance doit leur permettre de bien effectuer leur travail¹, d'obtenir une promotion², d'utiliser, ne serait-ce que minimalement, le français au travail et, au bout du compte, de s'intégrer à la société québécoise. Nous en arriverons ainsi à déceler deux types de besoins de connaissance fonctionnelle : des besoins individuels, exprimés ou non (une connaissance du français jugée insuffisante et une meilleure connaissance pour améliorer son rendement au travail), et des besoins sociaux (découlant de la nécessité [voir la Charte de la langue française et l'énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration du gouvernement du Québec] de connaître le français pour travailler en français et ensuite pour vivre en français). Si la question des besoins individuels ne semble pas, de prime abord, poser de problème, il est cependant très important d'éclaircir celle des besoins sociaux. C'est ce que nous tenterons de faire maintenant.

1.2 Les allophones et la connaissance du français

Il y a des travailleurs immigrés et allophones qui occupent un emploi sans connaître le français³, du moins temporairement : ils utilisent alors leur langue d'origine au travail ou ils se tournent tout simplement vers la langue anglaise. Dans un tel contexte, comment peut-on définir leurs besoins de formation en français?

Comment arriver à dire que ces travailleurs doivent apprendre le français, ne serait-ce que des rudiments, si ce n'est en précisant leurs besoins, c'est-à-dire l'écart existant entre la situation que nous venons de décrire et une situation souhaitée, qu'il nous faut maintenant tenter de déterminer de manière un peu plus précise⁴. La situation souhaitée sera déterminée à partir de différentes approches et les situations qui s'en éloignent doivent être considérées comme constituant ce « besoin social ». Pour ce faire, nous partirons du contexte sociopolitique et législatif connu, pour ensuite arriver à l'entreprise et aux contraintes que lui impose une certaine méconnaissance de la langue de la part de son personnel, et ce, compte tenu du type de travail et du type de poste occupé par le travailleur.

¹ En France, la formation des travailleurs a été utilisée pour soulager certains malaises ressentis au sein des entreprises.

² En France, par exemple, plusieurs travailleurs immigrés s'inscrivent à des cours pour être admissibles à une promotion. Il en est de même au Québec : des représentants d'entreprises québécoises ont affirmé ne pas voir la nécessité que leurs travailleurs immigrants et allophones aient une connaissance fonctionnelle du français, s'ils connaissent déjà l'anglais, à moins évidemment que ceux-ci ne souhaitent obtenir une promotion (Manègre, 1997, p. 57).

³ Et il en est de même pour un certain nombre d'anglophones.

⁴ Nous empruntons cette définition de *besoin* à C. Loubier (1993, p. 20) qui l'a empruntée à J. M. Cyr.

Le contexte socio-politico-législatif et les allophones

- La Charte de la langue française et les allophones

La Charte ne traite pas vraiment de la problématique immigrée et allophone. En fait, il n'y a que quelques renvois bien indirects au groupe linguistique allophone, et encore ces renvois n'ont pas vraiment trait à la langue du travail. Par exemple, on trouve dans le préambule de la Charte une référence aux « minorités ethniques », qui ne va pas plus loin que reconnaître leur « apport précieux au développement du Québec ». Il est aussi question du « développement culturel d'un groupe ethnique particulier » et de « la défense des intérêts propres à celui-ci » (art. 71). À part ces références de nature symbolique, aucun article de la Charte ne traite nommément des allophones et de leurs rapports avec le français, langue normale et habituelle du travail, ainsi que de leur participation au « projet » linguistique du Québec.

Par ailleurs, il faut tout de même dire que, selon l'esprit de la loi, les allophones ne peuvent faire fi de la langue française. Ils ont, comme tous les autres travailleurs du Québec, « le droit d'exercer leurs activités en français » (art. 4) et, dans une certaine mesure, le devoir de contribuer à faire du français « la langue normale et habituelle du travail » (préambule). Ils doivent, s'ils sont membres d'un ordre professionnel reconnu, avoir une connaissance appropriée du français ou avoir obtenu une attestation délivrée par l'Office de la langue française ou définie comme équivalente dans le règlement édicté par le gouvernement (art. 35).

Enfin, en tant que membres du personnel d'une entreprise où l'utilisation du français n'est pas généralisée, ils peuvent avoir à acquérir « une bonne connaissance de la langue française de manière à en assurer l'utilisation généralisée » (art. 141). En d'autres termes, la Charte de la langue française incite les travailleurs (pris dans un sens large) immigrés et allophones à partager le projet de société que les francophones se sont donné et à faire en sorte que le français soit effectivement la langue de travail au Québec. Dans ce contexte, il devient évident qu'ils sont invités à apprendre le français et à en avoir une connaissance suffisante, s'ils ne l'ont pas déjà.

- La place du français dans l'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration du gouvernement du Québec

Par contre, dans son énoncé de politique, le gouvernement s'est montré un peu plus précis. Il aborde l'épineuse question de l'intégration des immigrants et, dans ce contexte, il en vient à présenter le français comme langue commune à partager avec tous les autres Québécois. Selon cette optique, les immigrants ne devraient pas vraiment avoir le choix : l'intégration sociale passe par l'apprentissage et l'usage du français.

Ainsi, c'est dans une perspective d'intégration que le gouvernement aborde la question de l'apprentissage du français. Il va même jusqu'à affirmer que l'apprentissage du français constitue une des conditions nécessaires à l'intégration et, de ce fait, il propose comme orientation en matière d'intégration « le développement des services d'apprentissage du français et la promotion de son usage auprès des immigrants... » (Gouvernement du Québec, 1990, p. 19).

Il propose aussi que l'on adapte « les modes de formation aux situations particulières de vie des immigrants, et ce, de manière à rejoindre une plus grande proportion de la clientèle potentielle » (Gouvernement du Québec, 1990, p. 52). Ainsi, en plus de souhaiter exploiter au maximum le milieu scolaire, il en vient même à vouloir joindre les travailleurs immigrants au travail, si ceux-ci ont trouvé un emploi dès leur arrivée et que, de ce fait, ils ne sont pas disponibles pour aller aux COFI.

C'est d'ailleurs cette idée qu'il reprend dans son plan d'action triennal où il projette de faire porter l'action en matière de services destinés aux adultes sur plusieurs objectifs dont l'accroissement de l'offre de cours destinés aux adultes qui n'ont pas encore eu l'occasion d'apprendre le français et le soutien à la mise en œuvre de projets pilotes d'apprentissage du français par les travailleurs des communautés culturelles en milieu de travail (Gouvernement du Québec, 1990). En d'autres termes, le gouvernement incite les allophones à s'intégrer à la société d'accueil et, pour ce faire, ceux-ci ne devraient avoir d'autre choix que d'apprendre le français, la langue commune des Québécois. Il est à noter que cet énoncé de politique ne fait aucunement référence au français, langue du travail, même s'il propose de joindre les travailleurs immigrés dans les milieux de travail.

Pour sa part, le Groupe externe sur la révision de l'offre de service en francisation (1998), bien qu'il ne soit pas très explicite quant à l'adaptation des moyens proposés, prend en quelque sorte la relève de cet Énoncé de politique. Il affirme que « le travail et le monde du travail constituent des pôles majeurs d'intégration » et que « la francisation 'vers' et 'en' emploi (apprentissage et usage) doit faire l'objet d'une haute priorité. » Il va même jusqu'à proposer d'« affecter des ressources importantes du futur système public de francisation au développement prioritaire de la francisation en milieu de travail » (p. 45-46).

Ces travaux du Groupe ont donné lieu à de nouvelles orientations gouvernementales que l'on trouve énoncées dans *Une action concertée pour une francisation réussie* et à l'établissement d'un cadre commun pour l'intégration linguistique des non-francophones adultes. Ainsi sont mises à jour les préoccupations du gouvernement en matière d'intégration linguistique, plus particulièrement celles des non-francophones adultes, et sa volonté manifeste de combler, de la manière la plus efficace possible, les besoins prioritaires dans ce domaine, dont ceux visant le développement des compétences de base nécessaires à un bon fonctionnement en milieu de travail (dans un contexte où le français doit être la langue habituelle et normale du travail). La recherche en cours, du moins cette partie sur la connaissance fonctionnelle en français, s'inscrit dans cette ligne de pensée : elle a pour objectif de faire un diagnostic qualitatif de la situation (relativement à la connaissance du français) dans les entreprises manufacturières de moins de 50 employés et, par voie de conséquence, de déterminer les besoins de formation en français dans ces entreprises, ainsi que de faire les recommandations d'intervention qui s'imposent.

- *L'Office de la langue française et la francisation des entreprises*

L'Office de la langue française a reçu la mission de « veiller à ce que le français devienne, le plus tôt possible, la langue des communications, du travail, du commerce et des affaires dans l'Administration et les entreprises » (Charte de la langue française, art. 100). Il s'en est entre autres acquitté depuis l'adoption de la loi en administrant le

processus de certification des entreprises qui conduit à une certaine généralisation du français à tous les échelons de l'entreprise. Il a fait en sorte que l'environnement de travail¹ soit francisé, que l'entreprise puisse fonctionner en français, mais sans intervenir de manière soutenue, et même sans pouvoir le faire, sur l'utilisation réelle du français par les travailleurs (Loubier, 1993, p. 73-74). En conséquence, on peut reconnaître qu'une entreprise est francisée, sans que son personnel utilise réellement le français. Cette situation peut [et pourra toujours] devenir encore plus complexe en raison du phénomène de la mondialisation toujours sur sa lancée, des retombées plus ou moins bien connues de technologies de l'information en pleine expansion et, enfin, d'une immigration qui fait de plus en plus partie de l'horizon montréalais (Bouchard, 1998; Bouchard, 1999, p. 12-13). Un diagnostic qualitatif comme celui que nous sommes en train de faire se révèle, dès lors, des plus pertinents, du moins si on souhaite intervenir de la façon la plus efficace possible auprès des clientèles concernées, soit les entreprises et, en dernier ressort, les travailleurs immigrants et allophones.

De plus, il importe de le mentionner, jusqu'à tout récemment, seul le degré de connaissance du français du personnel des niveaux hiérarchiques supérieurs et intermédiaires (cadres, professionnels, techniciens et employés de bureau) était considéré dans le processus de certification des grandes entreprises (100 personnes et plus). On ne tenait alors aucunement compte du degré de connaissance du français des travailleurs de production, même dans le cas d'entreprises à forte concentration allophone. Cette situation a cependant changé avec la mise à jour récente de la directive 382 relative à la recommandation du certificat de francisation² où l'obligation de la connaissance du français [connaissance fonctionnelle] a été étendue « à **tous** les niveaux hiérarchiques » pour la recommandation d'un certificat. Toujours selon la même directive, « on accepte comme suffisante une connaissance fonctionnelle du français, c'est-à-dire celle qui permet à une personne d'accomplir convenablement sa tâche en français sans nécessiter une assistance linguistique » et c'est cette connaissance fonctionnelle que **tout le personnel** d'une entreprise donnée doit atteindre.

Il convient aussi de faire ressortir le fait que l'évaluation des connaissances en français (selon une échelle variant entre un et quatre) était faite auprès du seul personnel concerné (cadres, professionnels, techniciens, contremaîtres et employés de bureau) et dont l'anglais est la langue la mieux connue. Cette manière de faire est révélatrice d'une orientation idéologique : les interventions de l'Office étaient alors basées sur la concurrence existant entre le français et l'anglais, la présence d'autres langues étant généralement occultée. On peut cependant l'expliquer : pour obtenir un emploi à ces échelons, le travailleur, du moins il est possible de le croire, a au moins besoin d'une certaine connaissance du français ou de l'anglais; la place des autres langues est marginale. Mentionnons que les choses sont en train de changer. Les conseillers et conseillères en francisation travaillent de plus en plus de concert avec le MRCI, en l'informant des besoins de formation en français perçus lors de visites d'entreprises.

¹ Surtout l'écrit, l'oral n'ayant été abordé que par les directives et les réunions.

² Il s'agit d'une directive interne utilisée par les conseillers et conseillères en francisation. Cette directive consigne les paramètres qui doivent être considérés pour recommander la délivrance d'un certificat de francisation par l'Office de la langue française.

Bref, compte tenu de la problématique de l'immigration actuelle, l'Office de la langue française est de plus en plus dans l'obligation de tenir compte de la présence des travailleurs immigrés et allophones dans ses interventions auprès des entreprises. Il est donc important que l'Office s'interroge sur l'objectif à poursuivre, plus particulièrement sur le degré de connaissance du français que ces nouveaux immigrés allophones doivent atteindre pour améliorer leur rendement au travail et, plus largement, apporter leur contribution à la société d'accueil francophone.

1.3 Les exigences linguistiques propres aux milieux de travail

Les milieux de travail ne devraient pas faire abstraction de la problématique de la population immigrée et allophone. Ils ont souvent à intégrer des nouveaux arrivants ne connaissant ni le français ni l'anglais au sein de leur personnel, que ce soit dans le cadre de programmes d'accès à l'emploi, dans le cadre de projets spéciaux ou pour accomplir des tâches plus ou moins spécialisées.

Les milieux de travail ont à composer avec les compétences langagières de l'ensemble de leur personnel, une partie importante du travail nécessitant une utilisation plus ou moins grande du langage¹, surtout si ces travailleurs ont à utiliser les technologies de l'information, ce qui devient le lot de plus en plus de travailleurs. Les entreprises ont d'ailleurs commencé à en prendre conscience avec les actions qu'elles ont menées dans le contexte de la qualité totale (Cajole-Laganière, 1993), des cercles de qualité et des contrôles de qualité de plus en plus répandus. Le Conseil du patronat, pour sa part, s'est aussi fait l'écho de cette préoccupation des entreprises; il affirmait, il y a déjà quelques années, que « les entreprises sont loin d'être satisfaites de la situation actuelle quant à la qualité de la langue d'usage au travail » et qu'« elles seront par ailleurs de plus en plus exigeantes dans le futur » (Conseil du patronat, 1992, p. 1). Quant au Centre de linguistique de l'entreprise (CLE), il a abordé cette question en montrant que la maîtrise de la langue constituait un enjeu économique important, du fait qu'il y a un prix à payer pour des erreurs de communication et de mauvaises communications, pour des candidats qui « ne possèdent pas les aptitudes à la lecture requises pour leur nouvel apprentissage » (CLE, 1993, p. 4) et nous ajoutons qu'ils n'ont pas les aptitudes à l'écriture pour effectuer le travail qui leur est confié. L'Office de la langue française (1995), dans son mémoire à la Commission des états généraux sur l'éducation, insistait, pour sa part, sur le rôle de l'école dans le processus d'intégration des immigrants, que ce soit en les sensibilisant aux enjeux linguistiques et à l'importance de maîtriser le français pour vivre et travailler en français au Québec, mais aussi en adaptant les programmes de formation linguistique à leur situation. Le rapport Grant, enfin, s'est aussi intéressé à la francisation des immigrants, car « comment réussir à travailler en français si on ne possède pas cette langue? » (Groupe de travail tripartite sur la francisation des entreprises, 1996, p. 30) Aussi, en est-on venu à recommander le développement du programme de formation

¹ Il est ici important de faire une distinction entre un travail langagier et un travail manuel. D'après McAll (1992), dans le travail langagier, le langage est « le principal outil de travail ainsi que la matière première qui est sujette à transformation dans le processus de production des textes oraux et écrits », alors que le travail manuel est caractérisé par une absence de communication qui peut aller jusqu'à un degré d'aphonie très élevé (Bouchard, 1994, p. 125).

linguistique des immigrants en milieu de travail (recommandation n° 12) et l'élargissement du programme aux travailleurs qui n'ont pas une connaissance fonctionnelle du français, même s'ils ne sont pas immigrants (recommandation n° 13b).

En plus de ces éléments économiques et symboliques attribués à la maîtrise de la langue, il y a aussi cette obligation qui incombe à l'entreprise de faire en sorte que le français devienne la langue normale et habituelle du travail et que son personnel utilise le français dans ses communications formelles, écrites et orales. Les données actuellement disponibles montrent qu'en 1997, malgré beaucoup d'efforts de francisation, seulement un peu plus de la moitié des travailleurs de la région de Montréal (54 %) travaillaient généralement (90 % et plus du temps de travail) en français (Béland, 1999). En fait, cette situation se compare toujours à celle déjà observée en 1992 dans les entreprises de 10 à 49 personnes où, dans 52 % de ces entreprises, on affirmait travailler généralement en français (Larivée, 1993). La situation est cependant plus préoccupante, quand on examine l'utilisation du français par les travailleurs allophones, car seulement 24 % d'entre eux travaillent généralement en français (Béland, 1999).

En général, il apparaît nécessaire que les travailleurs, quels qu'ils soient, aient une connaissance suffisante du français pour effectuer en français le travail qui leur a été confié. C'est ce que nous appelons la connaissance fonctionnelle du français, qui peut prendre différentes formes: connaissance fonctionnelle pour écrire le français; connaissance fonctionnelle pour lire le français, pour parler le français ou un mélange de ces différentes possibilités.

Cela étant dit, le degré de connaissance fonctionnelle est susceptible de varier selon le niveau hiérarchique de l'individu. En effet, certaines études (voir les travaux de Borzeix (1991), Chanlat et Bédard (1986), Aktouf (1986) et autres) montrent que plus il y a de niveaux hiérarchiques différents au sein d'une organisation, plus l'utilisation du langage est susceptible de présenter de variantes. L'utilisation du langage a souvent été reconnue comme une opération réservée aux administrateurs et au personnel d'encadrement : en conséquence, ceux-ci doivent faire preuve d'une connaissance fonctionnelle du français quasi exceptionnelle. Par contre, il en est tout autrement pour les ouvriers de production (catégorie de travailleurs où on retrouve plusieurs travailleurs immigrés allophones n'ayant pas une connaissance suffisante du français) qui n'ont à peu près pas à communiquer et qui, de ce fait, sont dans une situation de plus ou moins grande aphonie (McAll, 1993), ce qui, selon nous, ne préjuge pas de la nécessité pour eux de connaître le français, ne serait-ce que pour lire les consignes de sécurité et les avis au personnel ou pour utiliser les quelques termes nécessaires à leur travail (Centrale des syndicats démocratiques, 1990). On peut aussi ajouter que la non-connaissance du français peut avoir des effets néfastes sur les possibilités de mobilité professionnelle tant horizontale que verticale.

En plus de la dimension hiérarchique, les technologies de l'information ne sont pas sans avoir d'incidence sur le degré de connaissance fonctionnelle à exiger des travailleurs, même des travailleurs allophones. En effet, elles suscitent une augmentation et une transformation des activités de communication et, par le fait même, de la part du langage

dans les activités de production qui étaient jusqu'à maintenant caractérisées par un haut degré d'aphonie et qui, maintenant, entraînent une certaine « littératie informationnelle ».

Enfin, le type de poste de travail détermine en partie la nécessité d'avoir une plus ou moins grande connaissance fonctionnelle du français. Il y a des postes où on doit par exemple lire des plans et devis, d'autres où on doit produire des documents, alors que dans d'autres postes, on doit constamment communiquer oralement. Ainsi, le travailleur immigré et allophone doit avoir une connaissance fonctionnelle du français qui réponde aux contraintes linguistiques du travail à effectuer et qu'il est difficile d'ignorer à cause du contexte et des règles qui y ont cours.

Bref, la connaissance fonctionnelle du français renvoie en quelque sorte à une connaissance qui varie selon le niveau hiérarchique, selon le poste occupé et selon le recours aux technologies de l'information. Soulignons que les analyses dont il sera bientôt question ne nous permettront pas de déterminer le degré réel de connaissance du français des travailleurs concernés, mais plutôt leur non-connaissance du français (dans le cas d'unilingues allophones ou de bilingues allophones ne connaissant pas le français), le besoin manifeste (selon le représentant de la direction de l'entreprise) d'« une meilleure connaissance du français » pouvant « améliorer ...[le] rendement au travail » des employés visés (question 80, annexe 2) ou le besoin personnellement ressenti d'une connaissance suffisante (« Considérez-vous que votre connaissance du français est suffisante, lorsque vous vous adressez ... »).

2. Méthodologie de la recherche

Après avoir fait état de la problématique sous-jacente à cette recherche, notamment en ce qui a trait à la connaissance fonctionnelle du français des immigrants et des allophones, ainsi qu'aux besoins de formation en français qui en découlent, nous aborderons maintenant quelques questions d'ordre méthodologique.

2.1 Les données

Ce rapport vise à déterminer de la façon la plus précise possible le manque de connaissance fonctionnelle en français qui caractérise un certain nombre de travailleurs non francophones et, par voie de conséquence, de déterminer les besoins de formation en français de ces travailleurs et de mieux cibler les interventions à faire dans le milieu.

Les données utilisées ont été recueillies par entrevue téléphonique auprès de représentants d'un échantillon de petites (10 à 49 employés¹) entreprises manufacturières de la région de Montréal (voir rapport méthodologique en annexe 1).

L'échantillon d'entreprises a été stratifié selon quatre regroupements de sous-secteurs (à partir de 22 sous-secteurs)², « de façon à minimiser la variance due à l'échantillonnage, mais aussi de manière à faire ressortir la composante immigrante dans certains milieux déjà connus » (tiré du devis de recherche). Et les données ont été pondérées par l'inverse

¹Selon les données du fichier d'entreprises de l'Inspecteur général des institutions financières (IGIF) obtenues en juin 1999.

²Un secteur textile, un secteur métallurgique, un secteur transformation (autre que métallurgique) et un secteur divers.

de la fraction d'échantillonnage propre à chacune des 653 entreprises participantes. La précision des données a été établie à $\pm 3,9\%$ pour l'ensemble de ces entreprises¹.

L'information propre à la situation linguistique de l'entreprise provient du représentant de la direction. Quant aux autres renseignements, ceux qui ont trait à l'environnement linguistique individuel, ils proviennent de chacun des répondants. Le tableau 1 rend compte de la provenance de nos données, soit d'un représentant de la direction (100 % des entreprises collaboratrices), d'un représentant des contremaîtres (62,6 %) et d'un représentant du personnel subalterne (52,6 %).

Tableau 1
Répartition de l'échantillon des entreprises participantes

	Nombre	Pourcentage*
Personnel de direction	653	100,0
Personnel d'encadrement	409	62,6
Personnel subalterne	367	56,2

*Le pourcentage est calculé par rapport à l'échantillon d'entreprises participantes (N = 653).

Les données recueillies proviennent donc de plusieurs sources (voir tableau 2), mais elles ne sont pas toutes représentatives de la situation linguistique générale des entreprises qui ont participé à la recherche². Aussi, dans notre analyse, essaierons-nous d'exploiter au maximum la diversité de ces données, tout en tenant compte de leurs limites. L'estimation présentée ici devra donc être considérée comme « prudente », les besoins réels (formation en français) étant sans doute plus élevés.

¹La précision des données a été établie à 3,9 % pour les renseignements provenant des représentants de la direction, à $\pm 5,0\%$ pour celles fournies par les contremaîtres et à $\pm 5,2\%$ dans le cas du personnel subalterne.

²Malgré le recours à une certaine procédure de sélection (voir rapport méthodologique en annexe 1), il semble que, si l'on peut affirmer que le représentant de la direction est représentatif de cet ensemble (la direction) pour une entreprise donnée, il soit difficile d'en dire autant pour le représentant des contremaîtres et pour celui du personnel subalterne. En effet, ceux-ci ne peuvent rendre compte à eux seuls de la diversité des situations propres à tous les contremaîtres et à tous les employés subalternes. Ils constituent, cependant, de bons échantillons de contremaîtres et d'employés subalternes des petites entreprises manufacturières.

Tableau 2
Provenance des renseignements

	Nombre d'entreprises	Pourcentage d'entreprises
Personnel de direction	158	24,2
Personnel de direction et personnel d'encadrement	128	19,6
Personnel de direction et personnel subalterne	86	13,2
Personnel de direction, personnel d'encadrement et personnel subalterne	281	43
Total	653	100

2.2 Le questionnaire

Le questionnaire utilisé dans le cadre de cette recherche est très complexe : sa forme finale a d'ailleurs nécessité trois prétests. Sans système informatisé (de collecte), son administration aurait, d'ailleurs, été vouée quasi assurément à l'échec.

Pour couvrir tous les objectifs de cette recherche, plusieurs thèmes ont dû être pris en compte dans notre questionnaire. Ainsi, on y trouve autant des questions relatives à l'entreprise (ou à son environnement) que des questions se rapportant à l'individu. Les questions se rapportant à l'entreprise (ou à son environnement) couvrent des sujets comme la langue des propriétaires, la composition linguistique du conseil d'administration, les différentes langues utilisées, la langue de l'informatique, la langue des activités commerciales, les exigences linguistiques imposées à l'embauche, etc. Quant aux questions se rapportant à l'individu, elles ont trait à son environnement de travail immédiat (supérieurs, collègues et subordonnés) et aux langues utilisées dans le cadre de son travail.

Une autre difficulté propre à ce questionnaire tient au fait que nous avons intégré la démarche utilisée par R.Y. Bourhis pour son enquête portant sur les langues de travail chez les employés de l'administration fédérale au Nouveau-Brunswick qui avait pour objectif d'analyser la part réservée à l'usage du français dans une organisation officiellement bilingue et où la représentation des francophones était à peu près semblable à celle du contexte environnant (Bourhis, 1989). Pour ce faire, nous avons pris en compte plusieurs éléments : les échanges verbaux effectués entre les travailleurs au

sein d'une organisation, formels et informels, ascendants (communications avec un supérieur), descendants (communications avec un subordonné) et horizontaux (communications avec un collègue) ; certains éléments propres à l'organisation, comme la compétence linguistique du personnel subalterne (francophone ou anglophone, unilingue ou bilingue), leur motivation à s'exprimer dans une langue donnée, leur position hiérarchique, ainsi que l'environnement linguistique de l'organisation.

Dans cette perspective, une bonne partie du questionnaire a été formulée selon ce modèle utilisé par Bourhis. Ainsi, les répondants ont eu à se déclarer francophones unilingues ou francophones bilingues (en tenant compte des différentes formes de bilinguisme) et il en a été ainsi pour les anglophones et les allophones. Ensuite, chaque répondant a eu à détailler la composition de son environnement linguistique immédiat, c'est-à-dire le nombre de superviseurs, de collègues et de subordonnés dans chacune des catégories préalablement établies. Ces informations étaient nécessaires pour connaître le « contexte linguistique » du répondant, ainsi que l'importance de la représentation de chacun des groupes linguistiques. Dans un deuxième temps, les répondants ont dû indiquer la langue de communication utilisée avec chacune de ces personnes, que ce soit le français, l'anglais ou une autre langue.

En outre, un certain nombre de questions sur la connaissance du français ont été introduites pour répondre plus directement aux préoccupations du MRCI. Les analyses qui suivent ne porteront que sur ces questions, soit celles qui nous permettent de déduire une méconnaissance complète du français (le cas des unilingues allophones ou des bilingues allophones ne connaissant pas le français), de déceler une connaissance insuffisante du français (lorsque le répondant s'adresse à des francophones) et de déterminer des besoins relatifs à une connaissance fonctionnelle du français en milieu de travail. Les questions analysées ont été reproduites à l'annexe 2.

2.3 Les variables

À partir des données recueillies, il nous sera possible de qualifier la situation linguistique dans les petites entreprises manufacturières de la région de Montréal, plus particulièrement en ce qui concerne la connaissance fonctionnelle du français. En plus, il nous sera possible d'explicitier cette situation à l'aide de différents déterminants, de type individuel, de type organisationnel et de type non linguistique. Enfin, à partir de là, il sera possible de déterminer les besoins, individuels et sociaux, propres à cette situation.

2.3.1 Les indicateurs de connaissance fonctionnelle

La connaissance fonctionnelle est, nous l'avons vu, une notion complexe qui peut être abordée de différentes façons, ce qui contribue en quelque sorte à en améliorer la compréhension. Ainsi, à partir des données recueillies, nous avons pu établir un premier indicateur de connaissance fonctionnelle personnelle insuffisante chez les personnes qui ne sont pas intéressées à améliorer leur connaissance du français. Un deuxième indicateur est aussi apparu dans le fait qu'un certain nombre de représentants de la direction des entreprises estiment qu'il existe dans leurs entreprises des travailleurs immigrants et allophones dont le rendement au travail pourrait être amélioré par une meilleure connaissance du français. Un troisième indicateur provient du fait qu'un certain nombre

de travailleurs (répondants et autres) ne connaissent pas le français et sont réputés ne pas le connaître.

2.3.2 Les déterminants

Comment expliquer que, dans certaines petites entreprises manufacturières de la région de Montréal, il y ait des travailleurs qui affichent une connaissance insuffisante du français ou, même, ne le connaissent pas du tout? Plusieurs facteurs explicatifs peuvent être mis de l'avant, des facteurs de type individuel, de type organisationnel et de nature non linguistique. Voyons ce qu'il en est de chacun de ces facteurs avant de déterminer leur influence sur la connaissance fonctionnelle du français.

2.3.2.1 Les déterminants de type individuel

Ces déterminants sont bien connus : ils sont de toutes les recherches sociologiques ou sociolinguistiques. Ils sont utilisés pour expliquer les opinions, les attitudes et les comportements des répondants. Dans le cas qui nous intéresse, il s'agit d'expliquer (de mieux cerner) l'évaluation du représentant de la direction pour ce qui est de sa connaissance fonctionnelle en français et de celle des autres membres du personnel. Dans ce contexte, il est intéressant de présenter certaines caractéristiques personnelles non linguistiques et d'autres de nature linguistique.

Les caractéristiques non linguistiques

Parmi ces caractéristiques, il y a évidemment le titre du répondant (celui du représentant de la direction) qui renvoie à son niveau hiérarchique dans l'entreprise et qui, compte tenu du pouvoir qui y est rattaché, peut expliquer, du moins en partie, ses exigences en ce qui concerne la connaissance du français et la situation linguistique de l'entreprise (Bouchard, 1991). Selon les informations obtenues, les représentants de la direction occupent bien des postes de direction ou en périphérie immédiate. Ainsi, deux répondants sur cinq étaient propriétaires faisant partie de la direction; 16,1 % se sont dits contrôleurs ou comptables et 23,7 % faisaient partie du personnel d'encadrement. Le reste de l'échantillon regroupe des personnes qui assurent un certain soutien aux activités de la direction (adjoint administratif, secrétaire à la direction, etc.).

En outre, l'âge et la scolarité du répondant (représentant de la direction) peuvent constituer d'autres éléments d'explication d'une opinion ou d'une évaluation particulière relativement à ses exigences en ce qui a trait à la connaissance du français. Ainsi, on trouve que le quart des représentants de la direction ont moins de 35 ans et que 30,2 % ont plus de 50 ans. Mentionnons aussi que plus de la moitié de nos répondants ont une scolarité d'au moins 15 ans¹.

¹ Les caractéristiques personnelles des autres catégories de répondants sont présentées au tableau 1 de l'annexe 3.

Tableau 3
Titres de l'emploi occupé
par les représentants de la direction

	Nombre	%
Propriétaire	117	18,2
Président ou vice-président	140	21,7
Contrôleur ou comptable	103	16,1
Adjoint ou secrétaire à la direction	126	19,6
Cadre	153	23,7
Professionnel	5	0,7
Total	644	

Tableau 4
Caractéristiques personnelles
des représentants de la direction

	Nombre	%
Âge		
20 à 34 ans	141	23,2
35 à 49 ans	284	46,6
50 ans et +	184	30,2
Sexe		
Masculin	350	53,8
Féminin	301	46,2
Scolarité		
1 à 14 ans	283	46,9
15 ans et +	321	53,1

Les caractéristiques linguistiques

Les caractéristiques linguistiques

Plusieurs éléments linguistiques peuvent ainsi être considérés. Parmi ceux-ci, il y a évidemment la langue maternelle (tableau 5) qui, d'ailleurs, a beaucoup été utilisée dans le questionnaire pour caractériser l'environnement linguistique du répondant, qu'il soit représentant de la direction, contremaître ou employé subalterne. Cette information peut de plus être utilisée à l'analyse et, ainsi, permettre d'éclairer certaines opinions et certaines attitudes ou comportements. Un examen sommaire des distributions présentées au tableau suivant montre que les représentants de la direction comptent un plus grand nombre d'anglophones que les deux autres catégories de personnel et, en conséquence, moins de francophones. Quant aux allophones, on les retrouve en proportions comparables dans les trois catégories de répondants.

Tableau 5
Langue maternelle (en %) des répondants*

	<i>Catégorie de répondants</i>		
	Personnel de direction	Contremaître	<i>Personnel subalterne</i>
Français	69,2	76,3	75,3
Anglais	12,6	5,8	7,3
Autre	18,2	17,9	17,4
Total (N)	653	426	376

* Question 14, annexe 2.

La langue parlée à la maison est une autre information linguistique que l'on peut utiliser pour expliquer les évaluations relatives à la connaissance fonctionnelle d'un individu ou à celle des autres. On remarquera, à partir des données présentées au tableau 6, que le constat fait précédemment (pour ce qui a trait à la langue maternelle) peut aussi être fait dans le cas de la langue parlée à la maison. En effet, il est possible de constater qu'il y a plus de locuteurs de l'anglais parmi les représentants de la direction que parmi les autres catégories de répondants. Aussi, il nous apparaît important de mentionner que, par comparaison avec le tableau 5, la proportion de locuteurs d'une autre langue a diminué au profit des locuteurs de la langue anglaise, ce qui va dans le sens des affirmations de C. Castonguay (1998a et 1998b) dont il a déjà été question.

Quant à la langue parlée à l'extérieur de la maison, elle a été introduite dans le questionnaire en pensant qu'une telle dimension pourrait apporter des éléments d'explication non compris dans les caractéristiques linguistiques habituelles. Il est à noter que cet indicateur partiel de la langue d'usage public rejoint pour une bonne part les

estimations récemment diffusées par le Conseil de la langue française (Béland, 1999)¹ et qu'il fait ressortir, comme les deux indicateurs précédents (langue maternelle et langue parlée à la maison), l'importance de l'usage de l'anglais chez les représentants de la direction (Tableau 7).

Tableau 6
Langue parlée à la maison (en %) par les répondants*

	<i>Catégorie de répondants</i>		
	Personnel de direction	Contremaître	<i>Personnel subalterne</i>
Français	68,9	75,9	76,5
Anglais	20,4	14,2	14,1
Autre	6,0	6,5	5,3
Français et anglais	3,7	2,6	2,8
Français et autre	0,5	0,2	0,6
Anglais et autre	0,4	0,7	0,7
Total (N)	649	426	376

* Question 10, annexe 2.

Tableau 7
Langue parlée à l'extérieur de la maison (en %) par les répondants*

	<i>Catégorie de répondants</i>		
	Personnel de direction	Contremaître	<i>Personnel subalterne</i>
Français	66,7	75,2	75,3
Anglais	19,5	9,7	12,0
Autre	1,4	0,8	0,4
Français et anglais	11,2	14,1	11,4
Français et autre	0,3	0,1	0,2
Anglais et autre	0,9	0,2	0,7
Total (N)	651	424	375

* Question 11, annexe 2.

¹ Selon les données présentées au tableau 3.1 (Béland, 1999), 70 % de la population montréalaise de 18 ans ou plus utilisent le français comme langue d'usage public, 15 % l'anglais, 1 % une autre langue que le français ou l'anglais et 15 % le français et l'anglais.

Enfin, dans ce contexte d'évaluation de la situation linguistique des entreprises de 10 à 49 employés, plus particulièrement de la connaissance fonctionnelle des répondants et des autres, la langue de travail utilisée nous apparaît être un élément d'explication possible. Le tableau 8 fait toujours état de cette propension à l'anglais qui caractérise les représentants de la direction. Il est aussi intéressant de noter que le bilinguisme (anglais et français) au travail est plus élevé chez les représentants de la direction et les contremaîtres que chez les employés subalternes où l'usage du français est sensiblement plus élevé.

Tableau 8
Principale langue de travail (en %) des répondants*

	<i>Catégorie de répondants</i>		
	Personnel de direction	Contremaître	<i>Personnel subalterne</i>
Français	67,0	73,7	79,0
Anglais	15,7	9,0	9,3
Autre	0,4	0,2	0,4
Français et anglais	15,1	16,2	9,5
Français et autre	0,2	0,4	1,3
Anglais et autre	0,1	---	---
Français, anglais et autre	1,3	0,4	0,6
Total (N)	650	422	375

* Question 47, annexe 2.

2.3.2.2 Les déterminants de type organisationnel

Les déterminants d'ordre organisationnel sont d'une importance certaine pour le diagnostic que nous allons avoir à poser relativement à la situation linguistique des petites entreprises manufacturières de la région de Montréal, ainsi que relativement au besoin social d'une connaissance fonctionnelle du français. Ils sont, pour une part, de nature linguistique et, pour le reste, de nature non linguistique. Mentionnons que ces déterminants ont trait à l'entreprise et que l'information nous a été fournie par le représentant de la direction ou a été tirée de la base de données ayant servi à constituer l'échantillon.

Les déterminants de nature linguistique

Parmi tous les déterminants linguistiques possibles, il y a sans contredit la propriété, qui peut être abordée sous différents angles : la langue du propriétaire, des actionnaires, du conseil d'administration et de l'emplacement de son siège social. Dans le cadre de cette recherche, nous l'aborderons principalement sous l'angle de la langue des propriétaires, car ce genre d'entreprises n'a souvent pas de conseil d'administration fonctionnel (56,7 %), peu ou pas d'actionnaires, si ce n'est le propriétaire lui-même, et un siège social généralement situé au Québec (96,9 %). D'après les données recueillies, un peu plus de la moitié des petites entreprises manufacturières de la région de Montréal (55 %) appartiennent à une majorité de propriétaires ou associés de langue maternelle française¹ (voir tableau 9) et un peu moins du quart appartiennent à une majorité de propriétaires allophones. Par ailleurs, dans 6,7 % des cas, la majorité simple n'a pu être obtenue, deux ou trois langues, selon le cas, étant en concurrence². Sur le territoire, il fallait s'y attendre, les entreprises francophones sont surtout concentrées en banlieue (à l'extérieur de l'île de Montréal), alors qu'on retrouve sur l'île proportionnellement plus d'entreprises à propriété allophone ou anglophone (Tableau 2, annexe 3).

Tableau 9
Langue de la propriété (en %)

	Nombre	%
Majorité francophone	334	55,2
Majorité anglophone	95	15,8
Majorité allophone	135	22,4
Pas de majorité	40	6,7
Total	605	

La langue de l'accueil (langue utilisée par la première personne qui a répondu à l'appel téléphonique [réceptionniste ou autre]) constitue une autre caractéristique linguistique de l'entreprise. Sans vouloir en faire un élément d'explication, il nous apparaît tout de même être un bon indicateur de la situation linguistique prévalant au sein de l'entreprise ou à tout le moins de l'image que celle-ci entend ainsi projeter. La très grande majorité des entreprises (84,3 %) utilisent le français comme langue d'accueil, l'anglais ne se retrouvant que dans 12,5 % et le bilinguisme (français et anglais) dans 2,3 %. Le tableau 10 fait état des différences régionales dont la place accordée au français dans les entreprises de la banlieue et celle de l'anglais dans l'île de Montréal.

¹La question était formulée de la façon suivante : « Combien l'entreprise compte-t-elle de propriétaires ou d'associés? »; « Combien de ces personnes sont de langue maternelle française? »; « Des personnes restantes, combien sont de langue maternelle anglaise? »; « Des personnes restantes, combien sont de langue autre que française ou anglaise? ».

²Nous parlerons alors d'entreprises à propriété mixte.

Tableau 10
Langue d'accueil (en %)
selon l'emplacement de l'entreprise

	Banlieue	Île de Montréal
Français	94,3	78,2
Anglais	3,3	18,1
Autre	---	0,2
Français et anglais	2,0	2,5
Français et autre	0,4	1,0
Total (N)	246	404

Les langues parlées au sein de l'entreprise constituent sans contredit un déterminant important de sa situation linguistique. En effet, plus l'homogénéité linguistique du personnel est grande, plus l'entreprise a de chances de fonctionner dans cette langue. En contrepartie, plus il y a de langues différentes, plus il est nécessaire d'avoir une langue commune qui souvent dans de telles circonstances devient l'anglais. Il est dès lors important de savoir gérer cette diversité qui existe dans un nombre non négligeable d'entreprises (39,4 %) et de faire en sorte que, dans un tel contexte, on retienne plutôt le français (voir tableau 11). Cela étant, le français est présent dans presque toutes les entreprises (98,9 %) et il en est de même pour l'anglais (88,5 %).

Par ailleurs, si la lieu où se trouve l'entreprise n'influe pas sur la présence du français, il a une influence en ce qui concerne l'anglais et les autres langues (tableau 3, annexe 3). En effet, en banlieue, l'anglais n'est présent que dans 79,8 % des entreprises comparativement à 93,8 % dans l'île de Montréal. Quant aux autres langues, elles ne sont présentes que dans 17,1 % des entreprises de la banlieue, alors que, dans l'île, on les retrouve dans 47,5 % des entreprises.

Enfin, il est intéressant de souligner qu'en général les entreprises manufacturières sont des milieux bilingues [français et anglais] (53,2 %) ou multilingues [français, anglais et autre] (35,8 %), seulement 10,5 % de celles-là étant unilingues françaises (tableau 4, annexe 3).

Tableau 11
Langues parlées dans les petites entreprises manufacturières*

	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	Autre langue que le français ou l'anglais (en %)
Français	646	98,9	
Anglais	578	88,5	
Espagnol	92	14,2	36,1
Italien	136	20,8	
Portugais	27	4,1	
Créole	20	3,1	
Chinois	20	3,0	
Arabe	39	6,0	
Grec	32	4,9	
Vietnamien	22	3,4	
Autre	68	10,4	

* Question 55, annexe 2.

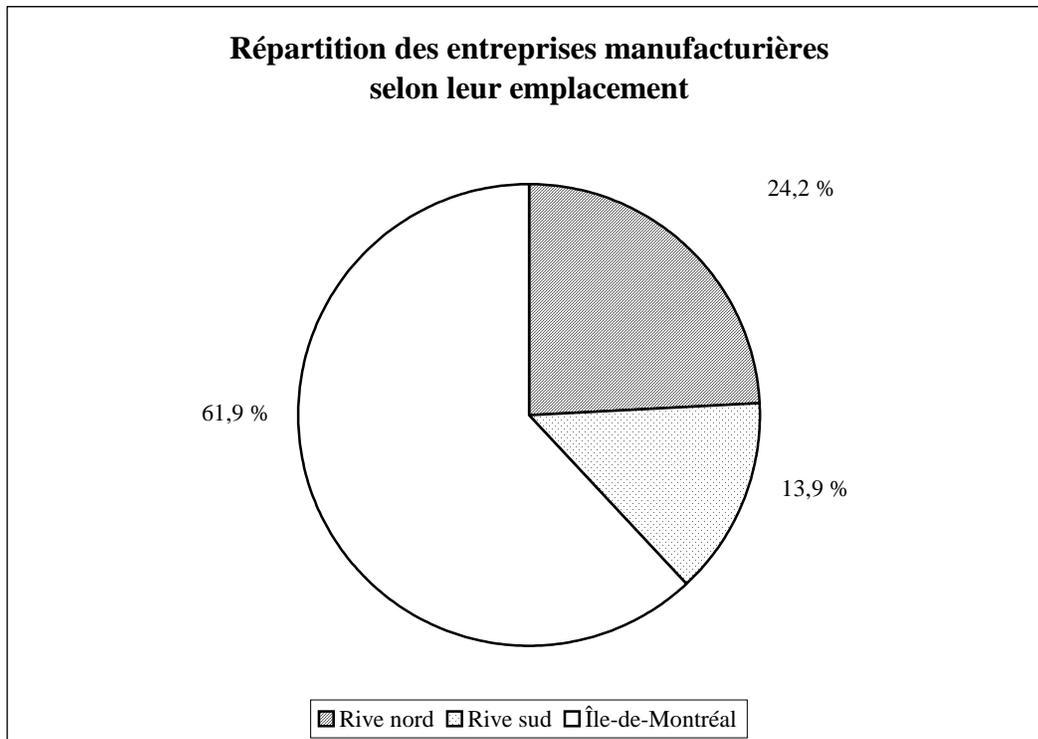
Mentionnons en terminant qu'au moins 56,7 %¹ des petites entreprises manufacturières emploient des immigrants, des personnes susceptibles d'avoir une connaissance fonctionnelle insuffisante du français, surtout si elles sont récemment arrivés au Québec.

Les déterminants non linguistiques

Ces déterminants ont une importance certaine pour l'interprétation des données que nous comptons faire. Déjà, il a été montré que l'emplacement de l'entreprise avait une importance non négligeable : même s'il ne constitue pas d'explication ultime, il permet au moins de proposer une interprétation riche de sens et fort utile pour l'intervention. Cela étant dit, d'après les données que nous avons recueillies (graphique 2), un peu plus du tiers des entreprises manufacturières à l'étude (38,1 %) sont situées en banlieue (sud et nord) de Montréal.

¹ Les répondants ont semblé avoir des réticences à fournir cette information. L'estimation présentée ici est sans doute prudente.

Graphique 2



Le secteur d'activité économique est un autre déterminant important de la situation linguistique d'une entreprise. En effet, plusieurs recherches montrent qu'il y a spécialisation linguistique ou ethnique des différents secteurs d'activité économique (voir les études de Vaillancourt et de McAll). En plus, on trouve aussi qu'il y a souvent spécificité du produit et de la clientèle à laquelle ce produit s'adresse, ce qui entraîne, selon le cas, une pression en faveur de l'anglais ou du français. Dans un tel contexte, il nous apparaît important de considérer l'effet propre à ce déterminant. D'abord, il nous faut souligner l'importance relative de chacun des sous-secteurs du secteur manufacturier (voir tableau 12).

Tableau 12
Répartition des entreprises faisant partie de l'échantillon
selon l'activité économique

Sous-secteurs	Nombre	%
Aliments et boissons	44	6,7
Produits chimiques, caoutchouc et autres	63	9,7
Textile	23	3,6
Habillement	78	11,9
Bois et meuble	76	11,7
Papier	24	3,7
Imprimerie	81	12,4
Transformation et fabrication de produits métalliques	115	17,6
Machinerie et matériel de transport	29	4,4
Produits électriques et électroniques	35	5,4
Produits minéraux non métalliques	12	1,9
Autres	72	11,0
Total	653	

Ces disparités apparaissent d'autant plus grandes que les entreprises de ces sous-secteurs ont tendance à se spécialiser sur le territoire, sans doute à cause du type de main-d'œuvre qu'elles emploient (ex. : textile, habillement [Montréal]), ainsi que du type d'environnement territorial nécessaire (ex. : transformation et fabrication de produits métalliques, machinerie et matériel de transport, produits minéraux non métalliques [banlieue]). Le tableau 5 (annexe 3) fait état de la répartition de ces entreprises (regroupées en sous-secteurs d'activité économique) sur le territoire.

Un autre aspect de ces disparités est bien rendu par la langue de la propriété qui caractérise chacun de ces sous-secteurs. Ainsi, on retrouvera au tableau 13 une présence [en ce qui a trait à la propriété] plus soutenue du groupe allophone dans les secteurs des aliments et boissons, des produits chimiques et autres, du textile, de l'habillement et des produits électriques et électroniques. Quant au groupe anglophone, il est en concurrence avec le groupe allophone, en ce sens que les deux groupes se partagent la propriété d'entreprises de secteurs bien typés (ex. : produits chimiques et autres; textile et habillement). Le groupe francophone, pour sa part, occupe quasi tout le champ dans les secteurs bois et meubles, imprimerie, transformation et fabrication des produits métalliques, ainsi que celui de la machinerie et du matériel de transport.

Tableau 13
Répartition des entreprises selon la langue de la propriété
(Pourcentages horizontaux)

Sous-secteurs	Langue de la propriété			
	Français	Anglais	Autre	Mixte
Aliments et boissons	51,2	14,0	32,6	2,3
Produits chimiques, caoutchouc et autres	52,7	18,2	27,3	1,8
Textile	30,4	30,4	30,4	8,7
Habillement	21,9	27,4	43,8	6,8
Bois et meuble	73,6	8,3	11,1	6,9
Papier	54,5	13,6	9,1	22,7
Imprimerie	65,8	19,7	7,9	6,6
Transformation et fabrication de produits métalliques	64,5	12,1	19,6	3,7
Machinerie et matériel de transport	80,8	---	7,7	11,5
Produits électriques et électroniques	38,2	11,8	29,4	20,6
Produits minéraux non métalliques	30,0	20,0	30,0	20,0
Autres	56,9	15,4	24,6	3,1

La présence d'autres langues au sein des entreprises constituent, nous l'avons vu, un déterminant important de leur situation linguistique. Comme précédemment dans le cas de la langue de la propriété, elle contribue en quelque sorte à spécialiser les secteurs d'activité économique. En effet, il n'est pas étonnant de trouver une plus grande proportion d'entreprises du textile et de l'habillement où on parle d'autres langues que le français ou l'anglais. Et il en est ainsi, mais dans une moindre mesure, dans le cas des entreprises des secteurs aliments et boissons, produits chimiques et autres, ainsi que dans celui des produits électriques et électroniques (tableau 6, annexe 3).

Enfin, le fait d'avoir des exigences linguistiques à l'embauche constitue un autre déterminant permettant d'expliquer la situation linguistique d'une entreprise, de mieux saisir ce qu'il en est des différents secteurs d'activité économique. D'abord, il nous semble étonnant de constater que, dans 20,5 % des petites entreprises manufacturières de la région de Montréal (tableau 14), il n'y ait aucune exigence linguistique à l'embauche. Par ailleurs, nous constatons avec surprise que, dans près de la moitié des petites entreprises (49,5 %), on exige le français et l'anglais. Ne s'agit-il pas là d'une donnée

préoccupante, surtout dans la perspective où le français doit être la langue normale et habituelle du travail? Et que dire des entreprises qui n'exigent que l'anglais (5,7 %)?

Une analyse de cette donnée en regard des secteurs d'activité économique nous fait voir certaines particularités (tableau 7, annexe 3), comme un ensemble de secteurs qui privilégient le bilinguisme (ex. : secteurs des produits chimiques, de la machinerie et du matériel de transport, ainsi que celui des produits électriques et électroniques) et d'autres où l'exigence du français est plus marquée (ex. : secteurs des aliments et boissons, du bois et des meubles, de l'imprimerie, ainsi que celui de la transformation et de la fabrication des produits métalliques).

Tableau 14
Entreprises manufacturières
selon les exigences linguistiques déclarées*

	Nombre	Pourcentage
Français	154	24,3
Anglais	36	5,7
Français et anglais	313	49,5
Aucune exigence	130	20,5
Total	632	

* Question 77, annexe 2.

3. La connaissance fonctionnelle du français

Comme nous l'avons déjà dit, il y a plusieurs façons d'évaluer la connaissance fonctionnelle du français pour le travail. Nous l'aborderons d'abord sous l'angle d'une connaissance personnelle insuffisante et ressentie comme telle. Par la suite, nous prendrons en compte l'évaluation faite par un certain nombre de représentants de la direction, à savoir qu'il y a au sein de l'entreprise des travailleurs immigrants et allophones pour qui une meilleure connaissance du français pourrait améliorer leur rendement au travail. Et enfin, nous estimerons le nombre d'entreprises où un certain nombre de travailleurs (répondants et autres) ne connaissent pas le français.

3.1 Une connaissance fonctionnelle insuffisante en français

Une connaissance fonctionnelle insuffisante en français a été reconnue par très peu de répondants, et ce, quel que soit leur niveau hiérarchique. En effet, seulement 1,8 % des représentants de la direction, 2,1 % des contremaîtres et 0,9 % des employés subalternes¹

¹Il est surprenant de constater qu'il n'y a pas plus d'employés qui avouent avoir une connaissance insuffisante en français. On peut cependant supposer qu'un certain nombre de refus (de participer à la recherche) obtenus au sein de ce groupe (personnel subalterne) pourraient être attribuables à une méconnaissance plus ou moins avouée du français.

considèrent que leur connaissance en français est insuffisante lorsqu'ils s'adressent dans cette langue à leurs supérieurs, à leurs collègues ou à leurs subordonnés francophones (tableau 15). Cette donnée est plus ou moins étonnante. En fait, elle doit être replacée dans son contexte. D'une part, il ne faut pas se le cacher, un grand nombre de travailleurs, de quelque groupe linguistique qu'ils soient, ne sont toujours pas suffisamment sensibilisés à l'importance de travailler en français et, d'autre part, ils ne se sentent pas vraiment contraints à le faire; ils peuvent se faire comprendre autrement.

Tableau 15
Pourcentage des répondants
qui considèrent leur connaissance du français insuffisante*
selon la catégorie

	%	Total
Personnel de la direction	1,8	653
Contremaîtres	2,1	409
Employés	0,9	367

* Questions 25f, 28 et 32, annexe 2.

Que peut-on encore ajouter relativement à cette donnée, si ce n'est que cette méconnaissance du français n'est pas uniquement le lot des allophones, mais aussi de répondants de langue maternelle anglaise. En effet, quelque 10 % des répondants anglophones se disent dans une telle situation de méconnaissance du français (tableau 16), comparativement à quelque 5 % dans le cas des allophones. Une telle constatation, même si elle est basée sur de très petits nombres, a une importance certaine, car elle nous amène à revoir les objectifs de notre projet d'évaluation de la situation linguistique des entreprises en y intégrant aussi les anglophones et, en conséquence, la possibilité d'élargir notre champ d'intervention. Dans un tel contexte, voici notre recommandation :

Recommandation 1

Tenir compte de la méconnaissance du français affichée par les anglophones dans l'établissement d'un diagnostic de la situation linguistique des entreprises.

Tableau 16
Pourcentage des répondants
qui considèrent leur connaissance du français insuffisante
selon la catégorie, par langue maternelle

	Langue maternelle	
	Anglais	Autre
Personnel de la direction	8,4	4,2
Contremaîtres	16,0	6,6
Personnel subalterne	10,7	1,5

Enfin, il est intéressant de souligner que, malgré cet aveu de méconnaissance du français, les personnes concernées ne se disent pas pour autant intéressées à améliorer leur connaissance du français (tableau 17). En effet, si les employés subalternes se montrent intéressés à améliorer leur connaissance du français (75 %), il en est tout autrement pour le personnel de direction et les contremaîtres qui ne semblent pas très intéressés par cette question, et ce, même s'ils avouent ne pas en avoir une connaissance suffisante pour la communication avec leur environnement francophone. En d'autres termes, le fait de reconnaître une connaissance insuffisante du français ne semble pas être un déterminant suffisant pour que les individus souhaitent s'améliorer. Ainsi, il ressort de cette constatation que l'intervention envisagée ne pourra, de ce fait, se limiter à une approche individuelle, mais devra intégrer aussi des facteurs qui prennent appui sur la situation linguistique de l'entreprise. Voici notre recommandation :

Recommandation 2

Avant d'intervenir pour améliorer la connaissance du français chez les travailleurs anglophones et allophones, faire une évaluation de la situation linguistique de l'entreprise à partir de laquelle il sera possible d'établir les besoins réels de formation en français.

Tableau 17
Pourcentage des répondants
qui, considérant leur connaissance du français insuffisante,
se disent intéressés à améliorer leur connaissance du français*

	Intéressés	Non intéressés
Personnel de la direction	36,4	63,6
Contremaîtres	40	60
Personnel subalterne	75	25

* Question 53, annexe 2.

Bref, peu de travailleurs ont tendance à avouer leur méconnaissance en français, quelles que soient leurs caractéristiques individuelles (âge, sexe et scolarité). Par ailleurs, il est aussi apparu clairement que les allophones n'étaient pas les seuls à reconnaître une connaissance insuffisante du français, les anglophones se déclarant aussi être dans la même situation. Enfin, un simple aveu de méconnaissance ne constitue pas un gage assuré d'intérêt pour une meilleure connaissance du français.

3.2 Un intérêt plus ou moins motivé pour une meilleure connaissance du français

Par ailleurs, on constatera qu'une proportion assez importante de répondants non francophones (30 %) se disent intéressés à améliorer leur connaissance du français, quels que soient leur langue maternelle ou leur niveau hiérarchique. En fait, cette estimation est, dans un certain sens, préoccupante. Comment se fait-il qu'individuellement, l'on ne soit pas plus intéressé à souhaiter améliorer sa connaissance du français? Il y a pourtant toujours à apprendre et à s'améliorer, surtout en français (tableau 18). Doit-on penser que ce besoin social ressenti dans le milieu des entreprises et clamé à grands cris par le Conseil du patronat et d'autres ténors du milieu économique (voir section *Le milieu du travail et les allophones*) ne va pas nécessairement de pair avec la maîtrise de la langue souhaitée individuellement? Il y a fort à parier que les besoins du milieu de travail dépassent de beaucoup ce que tous et chacun jugent comme acceptables ou même nécessaires individuellement. N'y a-t-il pas lieu de croire que l'on est satisfait, si on réussit à se débrouiller, à se faire comprendre en français, même avec difficulté, et que, de ce fait, il n'y a pas de véritable intérêt à investir individuellement dans ce domaine?

Tableau 18
Pourcentage des répondants
qui se disent intéressés à améliorer leur connaissance du français*

	Intéressés	Non intéressés
	(%)	(%)
Personnel de la direction	29,6	70,4
Contremaîtres	29,7	70,3
Personnel subalterne	28,6	71,4

* Question 53, annexe 2.

Il semble que cette interprétation ne soit pas si mauvaise, puisque, étonnamment, le fait de qualifier leur connaissance du français (suffisante ou insuffisante) ne concourt pas de manière vraiment significative à souhaiter améliorer, ou non, la connaissance de cette langue. En effet, même si on ne peut faire abstraction des très petits nombres en cause, il est tout de même possible de constater qu'autant pour le personnel de direction que pour les contremaîtres, le fait de qualifier sa connaissance du français comme suffisante ou comme insuffisante ne contribue pas à expliquer l'intérêt à améliorer cette connaissance dont ils peuvent faire montre (tableau 19).

Tableau 19
Pourcentage de répondants intéressés
à améliorer leur connaissance du français
selon l'évaluation de cette connaissance

	Connaissance du français	
	Suffisante	Insuffisante
	(%)	(%)
Personnel de la direction	29,3	36,4
Contremaîtres	28,6	40,0
Personnel subalterne	26,4	75,0

Bref, il y a un certain intérêt, chez les répondants, à améliorer leur connaissance du français, mais cet intérêt n'est vraiment pas motivé par le fait d'admettre une connaissance insuffisante du français, et il ne semble pas renvoyer à un projet individuel de masse.

3.3 Une connaissance du français adaptée aux besoins du milieu de travail

Les employeurs, c'est bien connu, ne ressentent généralement pas le besoin que leur personnel allophone ait une meilleure connaissance du français (Manègre, 1999, p. 50). Par ailleurs, il semble que leurs intérêts soient tout autres dans un contexte où cette méconnaissance peut affecter le rendement de ces employés au travail et, en ce sens, ils rejoignent le discours du Conseil du patronat et de l'ancien Centre linguistique de l'entreprise dont il a été question précédemment. En effet, 29 % des représentants d'entreprises visées admettent que le rendement de leurs employés allophones pourrait être amélioré, si leur connaissance du français était meilleure (en moyenne, 5,6 employés par entreprise). Mentionnons que cette estimation ne touche en fait que quelque 10 % des petites entreprises manufacturières de la région de Montréal (tableau 20). Dans cette perspective, il est évidemment important, comme le recommande le rapport Grant, de faire connaître le programme de formation linguistique en milieu de travail destiné aux immigrants (recommandation n° 12), mais aussi et surtout de sensibiliser les employeurs concernés aux bénéfices qu'ils pourraient en retirer [amélioration du rendement], si leur personnel allophone avait une meilleure connaissance du français. Voici notre recommandation :

Recommandation 3

Sensibiliser les employeurs qui embauchent du personnel allophone aux bénéfices qu'ils pourraient retirer, si leurs employés allophones avaient une connaissance fonctionnelle du français ou en avaient une meilleure connaissance.

En terminant ce point, il semble qu'aucun des déterminants proposés précédemment ne permette de pousser plus loin notre analyse. Retenons simplement qu'un programme de formation en français pourrait améliorer le rendement du personnel allophone de quelque 29 % des entreprises manufacturières de la région de Montréal employant des travailleurs immigrants et allophones.

Tableau 20
Nombre d'entreprises
où des employés allophones pourraient
améliorer leur rendement au travail
en améliorant leur connaissance du français*

Amélioration	Ensemble des entreprises	Entreprises où il y a des allophones
Oui	10,4	29,1
non	89,6	70,9
Total (N)	549**	282**

* Questions 80.

** Il y a 85 répondants qui n'ont pu indiquer le nombre d'allophones dans cette situation.

3.4 Une méconnaissance absolue du français

Jusqu'à maintenant, notre évaluation des besoins de formation en français a porté sur une certaine méconnaissance, ressentie ou observée, du français. À partir de là, il est possible d'affirmer que les besoins individuels exprimés (connaissance insuffisante du français) sont pour une bonne part insoupçonnés. À preuve, il y a une éclosion significative de ces besoins quand on met en relation une meilleure connaissance du français et l'amélioration du rendement au travail.

En outre, il y a un autre type de besoin, le besoin social dont nous avons déjà parlé (voir la partie 1. Problématique) et dont il sera maintenant question. Dans ce contexte, il n'est plus question d'une certaine méconnaissance ou d'une connaissance insuffisante du français, mais bien plutôt d'une absence complète de connaissance du français qui d'une certaine façon contredit l'esprit de la Charte de la langue française et l'énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration. Outre les allophones qui ne connaissent pas le français, un certain nombre d'anglophones sont dans cette situation.

Ainsi, on en arrive à déterminer un certain nombre d'entreprises (6,1 %) où il y a au moins une personne qui ne connaît pas le français, soit l'un ou l'autre de nos informateurs qui se sont dits « anglophones unilingues », « anglophones bilingues [connaissant l'anglais et une autre langue] » ou « allophones bilingues [connaissant l'anglais et une autre langue] » (tableau 21). En effet, on observe ainsi que dans 3,2 % de ces entreprises, il y a au moins un anglophone qui ne connaît pas le français, et dans 2,9 %, il s'agit d'un allophone. Mentionnons que, dans le cas du représentant de la direction, l'âge est un facteur explicatif significatif de cette situation (voir tableau 9, annexe 3), ce qui n'est pas le cas pour les contremaîtres ou le personnel subalterne.

Tableau 21
Nombre d'entreprises
où au moins un informateur ne connaît pas le français

Le répondant se considère	Nombre	Pourcentage
Anglophone unilingue	13	2,0
Anglophone bilingue (connaissant l'anglais et une autre langue)	8	1,2
Allophone ne connaissant pas le français	19	2,9
Total	40	6,1

* Questions 16 et 17.

Ce constat n'est cependant que la pointe de l'iceberg : il ne concerne qu'au plus trois personnes sélectionnées au sein des entreprises. Un examen plus approfondi de l'environnement linguistique de ces personnes sera sans doute beaucoup plus révélateur. Qu'en est-il de la langue des supérieurs de ces informateurs? Le tableau 22 nous permet en quelque sorte d'approfondir un peu plus le problème. En effet, il semble bien que le fait de ne pas connaître le français touche notamment les supérieurs anglophones, les supérieurs allophones étant de toute façon peu représentés. Ainsi, dans 23 % des petites entreprises manufacturières de la région de Montréal, on trouve des supérieurs anglophones qui ne connaissent pas le français, soit qu'ils sont anglophones unilingues (10,3 %) ou anglophones bilingues, mais connaissant une autre langue que le français (17,1 %).

Le fait, pour les supérieurs allophones, de ne pas connaître le français ne se pose que dans 2,9 % des petites entreprises manufacturières de la région de Montréal, où il y a des supérieurs allophones unilingues (1,3 %) ou des supérieurs allophones bilingues qui connaissent l'anglais, mais pas le français (1,6 %).

Il s'agit là de situations préoccupantes, car dans de tels environnements il est difficile d'imaginer que l'on puisse travailler en français. Les instructions de travail sont forcément données en anglais ou dans une autre langue; et dès lors, le français ne peut occuper la place qui devrait lui revenir. La langue de travail devient alors pour une bonne part l'anglais. S'il y a un effort à faire pour atteindre « la généralisation de l'utilisation du français à tous les niveaux de l'entreprise » (Charte de la langue française, art. 141), il doit évidemment porter sur « la connaissance de la langue officielle chez les dirigeants, les membres des ordres professionnels et les autres membres du personnel » (Charte de la langue française, art. 141a). Cela étant dit, comment intervenir? Comment cibler nos interventions?

Tableau 22
Nombre d'entreprises
où au moins un supérieur
ne connaît pas le français

Supérieurs	Nombre	Pourcentage
Anglophones unilingues	67	10,3
Anglophones bilingues (connaissant l'anglais et une autre langue)	112	17,1
<i>Anglophones (total)</i>		23
Allophones unilingues	9	1,3
Allophones bilingues (connaissant l'anglais et une autre langue)	10	1,6
<i>Allophones (total)</i>		2,9
Total général	160	24,5

* Questions 33 et 41.

Les données recueillies fournissent quelques éléments de réponse à ces questions. En effet, il nous a été possible d'observer que la langue des propriétaires est un déterminant important de cette situation, plus particulièrement dans les entreprises à propriété anglophone. Ainsi, il ressort du tableau 23 que, dans 65,3 % des entreprises à propriété anglophone, il y a des supérieurs qui ne connaissent pas le français et qui, de ce fait, incitent, d'une certaine manière, les autres travailleurs, francophones ou allophones, à utiliser l'anglais au travail. Et la même situation peut être présumée dans certaines entreprises à propriété mixte, du moins dans le cas de 41,5 % de ces entreprises. Par conséquent, il nous semble qu'une intervention ciblée pourrait être tentée auprès de ces entreprises, de telle sorte qu'au moins tous leurs gestionnaires acquièrent une connaissance suffisante du français et permettent ainsi à leurs subordonnés de pouvoir travailler en français et vivre en français. Une telle intervention viserait quelque 13 % des petites entreprises manufacturières de la région de Montréal, soit environ 255 entreprises réparties sur le territoire. Voici notre recommandation :

Recommandation 4

Tenter une action concertée de francisation auprès des entreprises à propriété anglophone ou à propriété mixte, afin d'amener dans la mesure du possible tous leurs gestionnaires à avoir une connaissance fonctionnelle du français.

Il serait sans doute intéressant de raffiner encore l'analyse, mais la taille de l'échantillon ne nous permet pas de le faire. Mentionnons simplement que la majorité des entreprises visées sont dans l'île de Montréal (tableau 11, annexe 3) et que les entreprises concernées sont plus nombreuses à se retrouver dans des sous-secteurs d'activité économique typés, soit textile et produits électriques et électroniques (tableau 10, annexe 3).

Tableau 23
Pourcentage de petites entreprises manufacturières
où au moins un supérieur ne connaît pas le français
selon la langue des propriétaires

Présence	Langue des propriétaires			
	Français	Anglais	Autre	Multiple
Oui	11,4	65,3	20,0	41,5
Non	88,6	34,7	80,0	58,5
Total (N)	334	95	135	41

Les besoins de formation en français des gestionnaires d'un certain nombre d'entreprises semblent sensiblement les mêmes, du moins statistiquement, que ceux des collègues de nos interlocuteurs (tableau 24). En effet, dans 24,1 % des entreprises, nos informateurs ont des collègues anglophones qui ne connaissent pas le français, soit qu'ils sont anglophones unilingues (10,9 %) ou anglophones bilingues, mais connaissant une autre langue que le français (17,9 %).

La non-connaissance du français chez les collègues allophones semble cependant un peu plus élevée que dans le cas précédent (dans 4,0 % au lieu de 2,9 % des petites entreprises manufacturières de la région de Montréal), et ce, surtout chez les allophones unilingues (2,5 %).

Cette similitude n'est cependant qu'apparente, puisque seulement 50 % des entreprises dont il a déjà été question (entreprises qui ont des gestionnaires ne connaissant pas le français) comptent aussi d'autres personnes qui ne connaissent pas le français, soit des personnes qui sont considérées comme étant des collègues de nos interlocuteurs.

Tableau 24
Nombre d'entreprises
où au moins un collègue de notre interlocuteur
ne connaît pas le français

Collègues	Nombre	Pourcentage
Anglophones unilingues	71	10,9
Anglophones bilingues (connaissant l'anglais et une autre langue)	117	17,9
<i>Anglophones (total)</i>		<i>24,1</i>
Allophones unilingues	16	2,5
Allophones bilingues (connaissant l'anglais et une autre langue)	11	1,6
<i>Allophones (total)</i>		<i>4,0</i>
Total général	167	25,5

* Questions 36 et 43.

Enfin, les besoins de formation en français sont nettement plus importants si on considère le personnel subalterne : il y a plus de subordonnés anglophones qui ne connaissent pas le français (33,6 % des entreprises) et il en est de même pour les allophones (7,7 % des entreprises). Le tableau 25 met en évidence la non-connaissance du français chez les anglophones, une situation qui déborde celle déjà observée chez les gestionnaires. Par contre, il est aussi possible d'observer à partir de ce même tableau qu'un plus grand nombre de petites entreprises manufacturières emploient du personnel subalterne unilingue allophone.

Cela étant dit, il est intéressant de constater que les besoins de formation en français sont surtout concentrés dans les entreprises non francophones. En effet, 60,4 % des entreprises à propriété anglophone ont des employés subalternes qui ne connaissent pas le français et il en est de même pour 45,9 % des entreprises à propriété allophone (tableau 26). Ainsi, il serait sans aucun doute justifié d'intervenir dans ces entreprises, car, en agissant ainsi, on joindrait un plus grand nombre de travailleurs, mais aussi un certain nombre de gestionnaires (\pm 50 % des entreprises concernées). Dans une telle perspective, quelque 18 % des petites entreprises manufacturières de la région de Montréal pourraient être

jointes, soit environ 360 entreprises réparties sur le territoire, la moitié de celles-ci ayant des gestionnaires ne connaissant pas le français. Voici notre recommandation :

Recommandation 5

Mettre en place des activités de francisation à l'intention des entreprises non francophones de manière à joindre à la fois les gestionnaires et le personnel subalterne qui ne connaissent pas le français.

Tableau 25
Nombre d'entreprises
où au moins un subordonné de notre interlocuteur
ne connaît pas le français

Subordonnés	Nombre	Pourcentage
Anglophones unilingues	90	13,8
Anglophones bilingues (connaissant l'anglais et une autre langue)	168	25,8
<i>Anglophones (total)</i>		<i>33,6</i>
Allophones unilingues	37	5,7
Allophones bilingues (connaissant l'anglais et une autre langue)	15	2,2
<i>Allophones (total)</i>		<i>7,7</i>
Total général	244	37,4

* Questions 39 et 45.

Tableau 26
Pourcentage de petites entreprises manufacturières
où, compte tenu de la langue des propriétaires,
une partie du personnel subalterne
ne connaît pas le français

Présence	Langue des propriétaires			
	Français	Anglais	Autre	Multiple
Oui	27,2	60,4	45,9	35,0
Non	72,8	39,6	54,1	65,0
Total (N)	334	96	135	40

Enfin, si on tient compte des informations disponibles pertinentes, on en arrive à constater que plus d'une entreprise sur deux (53,4 %) a à son service une ou plusieurs personnes qui ne connaissent pas le français. Il s'agit là d'une donnée importante qui ne peut être traitée à la légère et il semble bien que la situation soit encore plus préoccupante dans l'île de Montréal (62,1 %) qu'en banlieue (38,9 %).

D'ailleurs, on observe, en consultant le tableau 27, que dans 85,3 % des petites entreprises manufacturières à propriété anglophone, il y a au moins une personne qui ne connaît pas le français. Et c'est aussi le cas pour plus de 60 % des entreprises à propriété allophone (61,5 %) et des entreprises mixtes (65,9 %).

Tableau 27
Pourcentage de petites entreprises manufacturières
où, compte tenu de la langue des propriétaires,
une partie du personnel ne connaît pas le français

Présence	Langue des propriétaires			
	Français	Anglais	Autre	Multiple
Oui	38,9	85,3	61,5	65,9
Non	61,1	14,7	38,5	34,1
Total (N)	334	95	135	41

De plus, il est possible de constater que les tendances décelées précédemment se confirment dans certains sous-secteurs d'activité économique, plus particulièrement dans les secteurs produits chimiques et autres, textile, habillement, produits électriques et électroniques (tableau 16, annexe 3). Mentionnons, enfin, que le fait d'avoir plusieurs langues au sein de l'entreprise explique pour une bonne part les besoins de formation en

français observés chez les allophones, alors que l'ensemble des besoins de formation en français peuvent être expliqués par l'emplacement de l'entreprise, le fait d'avoir plusieurs langues dans l'entreprise, le fait que l'entreprise ait des propriétaires anglophones (le fait que les propriétaires soient allophones n'a pas d'effet significatif) et le fait que l'entreprise appartienne à un secteur « marqué ».

Cela nous amène à la recommandation suivante :

Recommandation 6

En plus de tenir compte de la langue des propriétaires et de la présence de plusieurs groupes linguistiques, il serait opportun de cibler, pour de futures activités de francisation, les entreprises de l'île de Montréal qui appartiennent à des secteurs d'activité économique « marqués », soit les secteurs textile, habillement, produits chimiques, produits électriques et électroniques, machinerie et matériel de transport.

Conclusion

Les résultats que nous venons de présenter sont très préoccupants : ils montrent qu'il y a de réels problèmes de connaissance fonctionnelle du français dans les petites entreprises manufacturières de la région de Montréal. L'ampleur des problèmes observés dépasse, en fait, ce que nous pouvions prévoir, et il y a fort à parier que la situation n'est guère différente dans les autres secteurs d'activité économique, et ce, même si le contexte y est très différent.

Actuellement, il n'y a rien qui nous permette de se prononcer sur la situation des entreprises de ces autres secteurs. Il faudrait sans doute étendre le même genre de collecte des données à ces autres entreprises et, en prenant en compte leur contexte particulier, en arriver ainsi à dresser un bilan complet de la situation de l'ensemble des petites entreprises. Et qui sait, peut-être serions-nous justifiés de penser à l'étendre aussi aux entreprises de plus de 50 employés, même si elles sont assujetties à la Charte de la langue française?

Les résultats que nous venons de présenter, bien que très intéressants, sont aussi, il faut le dire, très limités. En effet, s'ils permettent de déterminer la présence ou l'absence d'un besoin social réel de connaissance fonctionnelle du français dans les petites entreprises manufacturières de la région de Montréal, ils ne permettent pas pour autant de quantifier de façon précise ce besoin quant au nombre de personnes visées et, jusqu'à un certain point, de préciser ce besoin, particulièrement quant au type de formation à donner.

Bref, ce genre de recherche semble tout de même être un passage obligé, mais il faudra sûrement un jour aller plus loin. Il n'est pas tout de savoir qu'il y a un besoin de formation linguistique, il faut arriver à le quantifier et à le préciser pour mieux déterminer le besoin de connaissance fonctionnelle du français qui apparaît individuellement insoupçonné, tout en étant socialement bien réel.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Tenir compte de la méconnaissance du français affichée par les anglophones dans l'établissement d'un diagnostic de la situation linguistique des entreprises.

Recommandation 2

Avant d'intervenir pour améliorer la connaissance du français chez les travailleurs anglophones et allophones, faire une évaluation de la situation linguistique de l'entreprise à partir de laquelle il sera possible d'établir les besoins réels de formation en français.

Recommandation 3

Sensibiliser les employeurs qui embauchent du personnel allophone aux bénéfices qu'ils pourraient retirer, si leurs employés allophones avaient une connaissance fonctionnelle du français ou en avaient une meilleure connaissance.

Recommandation 4

Tenter une action concertée de francisation auprès des entreprises à propriété anglophone ou à propriété mixte, afin d'amener dans la mesure du possible tous leurs gestionnaires à avoir une connaissance fonctionnelle du français.

Recommandation 5

Mettre en place des activités de francisation à l'intention des entreprises non francophones de manière à joindre à la fois les gestionnaires et le personnel subalterne qui ne connaissent pas le français.

Recommandation 6

En plus de tenir compte de la langue des propriétaires et de la présence de plusieurs groupes linguistiques, il serait opportun de cibler, pour de futures activités de francisation, les entreprises de l'île de Montréal qui appartiennent à des secteurs d'activité économique « marqués », soit les secteurs textile, habillement, produits chimiques, produits électriques et électroniques, machinerie et matériel de transport.

Annexe 1

RAPPORT MÉTHODOLOGIQUE

Cette recherche, dans son ensemble, consiste à examiner la notion de « masse critique » (dans son sens le plus large), à l'étudier sous différents angles, comme par exemple le nombre de travailleurs, le nombre relatif de travailleurs, les mécanismes démolinquistiques et les mécanismes internes favorisant l'utilisation d'une langue aux dépens d'une autre, ainsi qu'à distinguer également les situations formelles et informelles dans lesquelles ces langues sont utilisées. Ainsi, selon nous, serons-nous en mesure de repérer les entreprises où il y a des travailleurs immigrants qui ont des besoins criants de formation linguistique (selon le point de vue de la société d'accueil) et de formuler des recommandations d'intervention.

Modèle d'échantillonnage

Nous avons eu recours à un modèle d'échantillonnage de type stratifié, de façon à avoir un échantillon suffisant d'entreprises dans chacun des regroupements d'entreprises proposés. Voyons en bref comment était constitué ce modèle d'échantillonnage.

Toutes les entreprises manufacturières de 10-49 employés de la région métropolitaine de Montréal étaient admissibles, soit les entreprises faisant partie d'une extraction faite au fichier des entreprises de l'IGIF en mai 1999, où il y avait 1954 entreprises manufacturières dans la région de Montréal et 1826 dans le reste du Québec.

Escomptant un taux de rendement de quelque 75 % après recherche des numéros de téléphone (des entreprises sélectionnées), nous avons projeté de sélectionner 840 entreprises pour en arriver à un échantillon de 500 entreprises répondantes (pour une marge d'erreur de $\pm 4,5$ %). En fait, compte tenu des difficultés rencontrées, nous en avons sélectionné 1152.

Pour l'échantillonnage, nous avons regroupé les différents sous-secteurs qui constituent le secteur manufacturier, de façon à minimiser la variance due à l'échantillonnage, mais aussi de manière à faire ressortir la composante immigrante dans certains milieux déjà connus. Ainsi, 4 regroupements de secteurs ont été constitués :

1. Un secteur textile (cuir, textile première transformation, textile, habillement) [427 entreprises] ;
2. Un secteur métallurgique (transformation des métaux, fabrication des produits métallurgiques, machinerie, matériel de transport, produits électriques et électroniques) [508 entreprises] ;
3. Un secteur transformation autre que métallurgique (aliments et boissons, caoutchouc, plastique, produits pétroliers, produits chimiques) [306 entreprises] ;
4. Autres (tabac, bois, meuble, papier, imprimerie, produits minéraux non métallurgiques, autres) [713 entreprises].

Compte tenu du fait que le modèle d'échantillonnage élaboré pour cette recherche était de type stratifié et non proportionnel, il a été nécessaire de pondérer les données recueillies par l'inverse de la fraction d'échantillonnage retenue. Ainsi, le tableau 1 qui suit rend compte de cette pondération.

Tableau A1.1
Pondération des données

Strate	Nombre d'entreprises non pondérées	Pondération	Nombre d'entreprises pondérées
Secteur textile	148	0,733	109
Secteur métallurgique	163	1,097	179
Secteur de transformation autre que métallurgique	174	0,628	109
Autres	168	1,524	256
Total	653		653

Collecte des données

Les données ont été recueillies par entrevue téléphonique durant les mois d'août et septembre 1999. L'entrevue d'une durée moyenne de 15 minutes pour le personnel de la direction ne dépassait pas les 10 minutes dans le cas des autres répondants (les contremaîtres et le personnel subalterne).

La collecte des données a été jugée difficile par les interviewers affectés au projet. En effet, s'il était difficile d'obtenir une entrevue de la part du représentant de la direction des entreprises, il était encore plus difficile d'obtenir le nom d'un contremaître ou d'un superviseur, ainsi que celui d'un employé subalterne en vue d'obtenir leur collaboration. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous avons été amenés dès le prétest à modifier notre planification de collecte, car selon le plan original, jusqu'à 5 entrevues devaient être faites dans chacune des entreprises sélectionnées, soit avec un représentant de la direction, avec un contremaître ou un superviseur, avec un professionnel ou un technicien, un représentant du personnel de bureau et un représentant du personnel subalterne. Ainsi, 653 représentants de la direction du même nombre d'entreprises sélectionnées ont accepté de collaborer, 409 contremaîtres ou superviseurs et 367 représentants du personnel subalterne.

Cela étant dit, il ressort du tableau 2 que la recherche des numéros de téléphone a été très efficace. Nous avons obtenu un taux de rendement de 91 %.

Tableau A1.2
Rendement général de l'échantillon

Résultat	Nombre d'entreprises	%
Numéro de téléphone discontinué	51	4,4
Ligne occupée	3	0,3
Non admissible	46	4,0
Numéro de téléphone valide	1052	91,3
Total de l'échantillon	1152	

Par ailleurs, le taux de réponse obtenu dans le cas du représentant de la direction (tableau 3) apparaît assez faible (62,1 %). La période retenue pour la collecte (la période des vacances) est apparue très peu propice à une telle opération de recherche, les entreprises du secteur manufacturier fonctionnant alors avec un personnel réduit. De plus, les représentants de la direction se disaient très ou trop occupés pour participer à une telle recherche.

Tableau A1.3
Résultats généraux de la collecte
auprès des représentants de la direction

Résultat	Nombre d'entreprises	%
Pas de réponse	9	0,9
Absence de la personne sélectionnée	35	3,3
Refus de la personne sélectionnée ou de la secrétaire	340	32,3
Autre raison de non-participation	15	1,4
Entrevue faite avec un représentant du personnel de direction	653	62,1
Total des numéros de téléphone valides	1052	

Selon les résultats de la collecte présentés au tableau 4, quelque 7,5 % des petites entreprises participantes n'ont pas de contremaître. Parmi celles qui en ont, il y a eu un certain nombre de refus de collaboration (refus de donner le nom d'un de leurs

contremaîtres) de la part de représentants du personnel de la direction (15,7 %)¹, ainsi que de la part des contremaîtres eux-mêmes (16,6 %), tandis que le taux de réponse s'élevait à 67,7 %.

Tableau A1.4
Résultats de la collecte auprès des contremaîtres ou superviseurs

Résultat	Nombre d'entrevues	%
Entreprise sans contremaître	49	7,5
Refus de la part du représentant de la direction	95	14,6
Refus et autre	100	15,3
Entrevue faite avec un contremaître	409	62,6
Total d'entreprises	653	

Dans le cas du personnel subalterne, la situation apparaîtra sans doute plus préoccupante. Plusieurs refus sont dus aux représentants de la direction et quelques-uns aux contremaîtres participants (13,2 %)², mais en plus il faut souligner le fait que 29,7 % des employés pressentis ont aussi refusé de collaborer. Ainsi, dans le cas de ce derniers, nous n'avons pu obtenir qu'un taux de rendement de 56 % (tableau 5).

Tableau A1.5
Résultats de la collecte auprès du personnel subalterne

Résultat	Nombre d'entrevues	%
Entreprise sans personnel subalterne	6	0,9
Refus du représentant de la direction	82	12,6
Refus du représentant des contremaîtres	4	0,6
Refus de la personne sélectionnée et autre	194	29,7
Entrevue faite avec un représentant du personnel subalterne	367	56,2
Total	653	

¹ La demande de collaboration était formulée de la façon suivante : « Maintenant, nous aimerions faire une entrevue avec une autre personne de votre entreprise qui occupe un poste de contremaître ou superviseur. Cette entrevue sera plus courte que celle que vous venez de donner, environ 5 minutes, et portera toujours sur le contexte linguistique. Combien votre entreprise compte-t-elle de personnes occupant ce poste?

Pourriez-vous me nommer les noms de ces personnes pour que nous puissions en déterminer une au hasard? »

² La demande de collaboration était formulée de la façon suivante : « Nous aimerions parler à l'un de vos employés à la production. Pourriez-vous me nommer les noms de cinq de ces personnes pour que nous puissions en déterminer une au hasard? »

Annexe 2

QUESTIONS ANALYSÉES

Question 10

Quelle langue parlez-vous le plus souvent à la maison?

Question 11

Quelle langue parlez-vous le plus souvent à l'extérieur de la maison avec des personnes autres que vos parents ou amis?

Question 14

Quelle est votre langue maternelle, c'est-à-dire la première langue que vous avez apprise et que vous parlez encore?

Question 16

Diriez-vous que vous êtes un anglophone unilingue, un anglophone trilingue ayant une très bonne connaissance du français et d'une autre langue, un anglophone bilingue ayant une très bonne connaissance d'une autre langue que le français et l'anglais ou un anglophone bilingue ayant une très bonne connaissance du français?

Question 17

Diriez-vous que vous êtes un allophone unilingue, un allophone trilingue ayant une très bonne connaissance du français et de l'anglais, un allophone (bilingue) ayant une très bonne connaissance du français ou un allophone (bilingue) ayant une très bonne connaissance de l'anglais?

Question 25F

Considérez-vous que votre connaissance du français est suffisante, lorsque vous vous adressez en français à vos supérieurs francophones?

Oui

Non

Question 28

Considérez-vous que votre connaissance du français est suffisante, lorsque vous vous adressez en français à vos collègues francophones?

Oui

Non

Question 32

Considérez-vous que votre connaissance du français est suffisante, lorsque vous vous adressez en français à vos subordonnés francophones?

Oui

Non

Question 33A

Parmi vos supérieurs anglophones, combien pourraient être désignés comme des anglophones unilingues?

Question 33C

Parmi vos supérieurs anglophones, combien pourraient être désignés comme des anglophones bilingues (ayant une très bonne connaissance d'une autre langue que le français et l'anglais)?

Question 36A

Parmi vos collègues anglophones, combien pourraient être désignés comme des anglophones unilingues?

Question 36C

Parmi vos collègues anglophones, combien pourraient être désignés comme des anglophones bilingues (ayant une très bonne connaissance d'une autre langue que le français et l'anglais)?

Question 39A

Parmi vos subordonnés anglophones, combien pourraient être désignés comme des anglophones unilingues?

Question 39C

Parmi vos subordonnés anglophones, combien pourraient être désignés comme des anglophones bilingues (ayant une très bonne connaissance d'une autre langue que le français et l'anglais)?

Question 41A

Parmi vos supérieurs allophones, combien pourraient être désignés comme des allophones unilingues?

Question 41D

Parmi vos supérieurs allophones, combien pourraient être désignés comme des allophones bilingues (ayant une très bonne connaissance de l'anglais et d'une autre langue que le français et l'anglais)?

Question 43A

Parmi vos collègues allophones, combien pourraient être désignés comme des allophones unilingues?

Question 43D

Parmi vos collègues allophones, combien pourraient être désignés comme des allophones bilingues (ayant une très bonne connaissance de l'anglais et d'une autre langue que le français et l'anglais)?

Question 45A

Parmi vos subordonnés allophones, combien pourraient être désignés comme des allophones unilingues?

Question 45D

Parmi vos subordonnés allophones, combien pourraient être désignés comme des allophones bilingues (ayant une très bonne connaissance de l'anglais et d'une autre langue que le français et l'anglais)?

Question 47

Dans le cadre de votre travail, quelle langue utilisez-vous principalement, lorsque vous parlez?

Question 53

De manière générale, seriez-vous intéressé à améliorer votre connaissance du français?

Question 55

Combien de langues différentes sont parlées dans votre milieu de travail?
Lesquelles?

Question 77

Exigez-vous la connaissance du français lors de l'embauche d'administrateurs et de cadres?

- ... de superviseurs et contremaîtres?
- ... de professionnels et techniciens?
- ... du personnel de bureau?
- ... du personnel opérationnel?

Question 80

Pouvez-vous m'indiquer le nombre d'employés allophones pour qui une meilleure connaissance du français pourrait améliorer leur rendement au travail?

Nombre : _____

Question 81

Combien de ces employés allophones occupent les postes suivants ?

- Propriétaires, administrateurs et cadres
- Superviseurs et contremaîtres
- Professionnels et techniciens
- Personnel de bureau
- Personnel opérationnel

Annexe 3

QUELQUES TABLEAUX COMPLÉMENTAIRES

Tableau A3.1
Caractéristiques personnelles
- contremaîtres et personnel subalterne -
(en pourcentage)

	Contremaîtres	Personnel subalterne
Âge		
20 à 34 ans	25,5	39,5
35 à 49 ans	54,8	43,9
50 ans et +	19,7	16,6
Sexe		
Masculin	74,7	71,3
Féminin	25,3	28,7
Scolarité		
1 à 14 ans	59,1	73,8
15 ans et +	40,9	26,2

Tableau A3.2
Langue de la propriété (en %)
selon l'emplacement de l'entreprise

	Banlieue	Île de Montréal
Majorité francophone	78,4	40,6
Majorité anglophone	5,6	22,2
Majorité allophone	10,4	29,9
Pas de majorité	5,6	7,2
Total (N)	231	374

Tableau A3.3
Langues parlées (en %) dans les petites entreprises manufacturières
selon l'emplacement de l'entreprise

	Banlieue	Île de Montréal
Français	99,6	98,5
Anglais	79,8	93,8
Autre	17,1	47,5

Tableau A3.4
Typologie des entreprises selon les langues qui y sont parlées*

	Nombre	Pourcentage
Anglais seulement	1	0,2
Anglais et autre langue	1	0,1
Français seulement	68	10,6
Français et autre langue	1	0,2
Français et anglais	344	53,2
Français, anglais et autre langue	232	35,8
Total	648	

* Question 55

Tableau A3.5
Répartition des entreprises selon la région
(Pourcentages horizontaux)

Sous-secteurs	Région	
	Banlieue	Île de Montréal
Aliments et boissons	36,4	63,6
Produits chimiques, caoutchouc et autres	39,7	60,3
Textile	4,3	95,7
Habillement	9,1	90,9
Bois et meuble	53,9	46,1
Papier	32,0	68,0
Imprimerie	30,0	70,0
Transformation et fabrication de produits métalliques	51,3	48,7
Machinerie et matériel de transport	57,1	42,9
Produits électriques et électroniques	34,3	65,7
Produits minéraux non métalliques	75,0	25,0
Autres	37,5	62,5

Tableau A3.6
Répartition des entreprises selon la présence d'autres langues*
(Pourcentages horizontaux)

Sous-secteurs	Présence d'autres langues	Absence d'autres langues
Aliments et boissons	47,7	52,3
Produits chimiques, caoutchouc et autres	36,5	63,5
Textile	69,6	30,4
Habillement	58,4	41,6
Bois et meuble	22,4	77,6
Papier	25,0	75,0
Imprimerie	21,0	79,0
Transformation et fabrication de produits métalliques	32,7	67,3
Machinerie et matériel de transport	34,5	65,5
Produits électriques et électroniques	37,1	62,9
Produits minéraux non métalliques	50,0	50,0
Autres	32,4	67,6

* Question 55

Tableau A3.7
Répartition des entreprises
selon le fait d'avoir des exigences linguistiques*
(Pourcentages horizontaux)

Secteurs	Exigences linguistiques			
	Français	Anglais	Français et anglais	Aucune
Aliments et boissons	32,5	2,5	45,0	20,0
Produits chimiques, caoutchouc et autres	18,3	6,7	60,0	15,0
Textile	21,7	4,3	52,2	21,7
Habillement	15,8	9,2	44,7	30,3
Bois et meuble	30,7	4,0	42,7	22,7
Papier	26,1	8,7	39,1	26,1
Imprimerie	33,8	11,3	40,0	15,0
Transformation et fabrication de produits métalliques	27,3	2,7	39,1	30,9
Machinerie et matériel de transport	24,1	3,4	62,1	10,3
Produits électriques et électroniques	11,8	8,8	67,6	11,8
Produits minéraux non métalliques	15,4	---	69,2	15,4
Autres	19,7	2,8	67,6	9,91

* Question 77

Tableau A3.8
Répartition des entreprises
selon l'opinion voulant qu'une meilleure connaissance du français
pourrait améliorer le rendement au travail*
(Pourcentages horizontaux)

Sous-secteurs	En désaccord	D'accord
Aliments et boissons	76,5	23,5
Produits chimiques, caoutchouc et autres	61,1	38,9
Textile	69,2	30,8
Habillement	74,2	25,8
Bois et meuble	64,3	35,7
Papier	100,0	---
Imprimerie	80,0	20,0
Transformation et fabrication de produits métalliques	71,9	28,1
Machinerie et matériel de transport	66,7	33,3
Produits électriques et électroniques	53,3	46,7
Produits minéraux non métalliques	100,0	---
Autres	60,9	39,1

* Question 80

Tableau A3.9
Répartition des entreprises
selon la connaissance du français du représentant de la direction*
par âge
(Pourcentages horizontaux)

	Connaissance du français	
	oui	Non
18-34 ans	99,3	0,7
35-54 ans	96,8	3,2
55 ans et +	94,0	6,0

* Questions 16 et 17

Tableau A3.10
Pourcentage de petites entreprises manufacturières
où au moins un supérieur ne connaît pas le français*
selon le sous-secteur
(Pourcentages horizontaux)

Sous-secteurs	Présence de supérieur ne connaissant pas le français	
	Oui	Non
Aliments et boissons	18,2	81,8
Produits chimiques, caoutchouc et autres	29,7	70,3
Textile	34,8	65,2
Habillement	29,5	70,5
Bois et meuble	14,3	85,7
Papier	20,0	80,0
Imprimerie	22,5	77,5
Transformation et fabrication de produits métalliques	20,0	80,0
Machinerie et matériel de transport	24,1	75,9
Produits électriques et électroniques	54,3	45,7
Produits minéraux non métalliques	25,0	75,0
Autres	23,9	76,1

* Questions 33 et 41

Tableau A3.11
Pourcentage de petites entreprises manufacturières
où au moins un supérieur ne connaît pas le français*
selon l'emplacement de l'entreprise
(Pourcentages horizontaux)

Région	Présence de supérieur ne connaissant pas le français	
	Oui	Non
Banlieue	16,2	83,8
Île de Montréal	29,6	70,4

*Questions 33 et 41

Tableau A3.12

**Pourcentage de petites entreprises manufacturières
où au moins un supérieur anglophone ne connaît pas le français***
selon la catégorie de répondant
(Pourcentages horizontaux)

Catégorie de répondant	Présence de supérieur ne connaissant pas le français	
	Oui	Non
Représentant de la direction	10,5	89,5
Contremaître	10,4	89,6
Personnel subalterne	10,7	89,3

* Questions 33 et 41

Tableau A3.13

**Pourcentage de petites entreprises manufacturières
où au moins un collègue de notre interlocuteur ne connaît pas le français***
selon la catégorie
(Pourcentages horizontaux)

Catégorie de répondant	Présence de supérieur ne connaissant pas le français	
	Oui	Non
Représentant de la direction	11,8	88,2
Contremaître	7,3	92,7
Personnel subalterne	11,7	88,3

* Questions 36 et 43

Tableau A3.14
Pourcentage de petites entreprises manufacturières
où il y a du personnel subalterne qui ne connaît pas le français*
selon le sous-secteur
(Pourcentages horizontaux)

Sous-secteurs	Personnel subalterne ne connaissant pas le français	
	Oui	Non
Aliments et boissons	29,5	70,5
Produits chimiques, caoutchouc et autres	49,2	50,8
Textile	47,8	52,2
Habillement	44,2	55,8
Bois et meuble	26,3	73,7
Papier	37,5	62,5
Imprimerie	35,8	64,2
Transformation et fabrication de produits métalliques	39,1	60,9
Machinerie et matériel de transport	46,4	53,6
Produits électriques et électroniques	34,3	65,7
Produits minéraux non métalliques	25,0	75,0
Autres	32,4	67,6

* Questions 39 et 45

Tableau A3.15
Pourcentage de petites entreprises manufacturières
où il y a du personnel subalterne qui ne connaît pas le français*
selon l'emplacement de l'entreprise
(Pourcentages horizontaux)

Région	Personnel subalterne ne connaissant pas le français	
	Oui	Non
Banlieue	25,9	74,1
Île de Montréal	44,3	55,7

* Questions 39 et 45

Tableau A3.16
Pourcentage de petites entreprises manufacturières
où il y a du personnel qui ne connaît pas le français
selon le sous-secteur
(Pourcentages horizontaux)

Sous-secteurs	Personnel ne connaissant pas le français	
	Oui	Non
Aliments et boissons	52,3	47,7
Produits chimiques, caoutchouc et autres	62,5	37,5
Textile	69,6	30,4
Habillement	64,1	35,9
Bois et meuble	38,2	61,8
Papier	44,0	56,0
Imprimerie	46,9	53,1
Transformation et fabrication de produits métalliques	52,2	47,8
Machinerie et matériel de transport	62,1	37,9
Produits électriques et électroniques	80,6	19,4
Produits minéraux non métalliques	38,5	61,5
Autres	44,4	55,6

Références

- AKTOUF, O. (1986). « La parole dans la vie de l'entreprise : faits et méfaits », *Gestion*, p. 31-37.
- BÉLAND, P. (1991). *L'usage du français au travail. Situation et tendances*, Québec : Conseil de la langue française.
- BÉLAND, P. (1999). *Le français, langue d'usage public, au Québec en 1997*, rapport de recherche, Québec : Conseil de la langue française.
- BORZEIX, A. (1991). « Quand parle le travail. Vers un nouveau domaine de recherche interdisciplinaire », *Revue d'action communautaire*, 25(65), p. 137-144.
- BOUCHARD, P. (1991). *Les enjeux de la francisation des entreprises au Québec (1977-1984)*, Montréal : Office de la langue française. [Coll. Langues et sociétés]
- BOUCHARD, P. (1994). « Les besoins en formation linguistique des travailleurs immigrants et allophones : quelques éléments de problématique », Dans *Langue, éducation et travail. Actes du colloque tenu à Montréal, à l'ACFAS, le 17 mai 1994*, Montréal : Groupe de recherche interdisciplinaire sur la littératie, Université de Montréal.
- BOUCHARD, P. (1994). « Le travail en français : une question à approfondir », Dans *Les actes du colloque sur la problématique de l'aménagement linguistique (enjeux théoriques et pratiques)*, Montréal : Office de la langue française et Université du Québec à Chicoutimi, p. 123-136.
- BOUCHARD, P. (1998). *La francisation des entreprises au Québec : de la difficulté relative d'hier à la complexité de demain*, texte remis à l'occasion du colloque de Rabat organisé par le comité scientifique du réseau sociolinguistique et dynamique des langues de l'Agence universitaire de la Francophonie, Montréal : Office de la langue française. [À paraître dans les actes]
- BOUCHARD, P. (1999). « Les langues en contact dans un contexte de changement », Dans *Langues et mutations identitaires et sociales*, actes du colloque tenu les 12 et 13 mai 1998 à l'Université Laval dans le cadre du 66^e Congrès de l'ACFAS, Montréal : Office de la langue française. [Langues et sociétés]
- BOUCHARD, P. ET J.-C. GAUMOND (1989). *Intégration linguistique des travailleurs immigrants dans les entreprises françaises*, rapport de mission dans le cadre de la coopération France-Québec, Montréal : Office de la langue française.
- BOURHIS, R. (1989). « Bilingual Communication in Organizational Settings : Aspects of the Canadian Case », Dans *Language, communication and culture. Current directions*, ed. par S. Ting-Toomey et F. Korzeny, Sage publications, p. 244-263.
- CAJOLET-LAGANIÈRE, H. (1993). « Le français à la dérive : une réalité? », Dans *Les actes du colloque sur la situation linguistique au Québec*, Montréal : Office de la langue française, p. 153-164.
- CASTONGUAY, C. (1998a). « L'assimilation linguistique des allophones dans la région de Montréal », *La Presse*, 24 janvier, p. B7.

- CASTONGUAY, C. (1998b). « Le rôle moteur de l'école française », *La Presse*, 25 janvier, p. A6.
- CENTRE DE LINGUISTIQUE DE L'ENTREPRISE (1993). *La maîtrise de la langue française : un enjeu économique, des responsabilités partagées*, Montréal : Auteur.
- CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES (1990). *Les changements terminologiques de la main-d'œuvre dans l'industrie du vêtement : un diagnostic s'impose*, Montréal : Auteur.
- CHANTLAT, A. et R. BÉDARD (1990). « La gestion, une affaire de parole », Dans J. F. Chanlat (dir.), *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*, Québec : Les Presses de l'Université Laval, p. 79-99.
- CICERI, C. (1999). *Détermination de la « masse critique » de travailleurs immigrants dans une entreprise pour l'utilisation d'une langue donnée*, rapport sur les entrevues de groupes réalisées le 2 mars 1999, Montréal : Office de la langue française. [Miméo]
- CONSEIL DE LA LANGUE FRANÇAISE (1992). *Indicateurs de la situation linguistique*, Québec : Les Publications du Québec.
- CONSEIL DU PATRONAT (1992). *La langue d'usage au travail : des améliorations s'imposent*, Montréal : Auteur. [Dossier 92-09]
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (1990). *Au Québec pour bâtir ensemble : énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*, Montréal : Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration.
- GRUPE DE TRAVAIL EXTERNE SUR LA RÉVISION DE L'OFFRE DE SERVICE EN FRANCISATION (1998). *Pour une francisation et une insertion sociale et économique réussies des nouveaux arrivants et des non-francophones*, Montréal : Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.
- GRUPE DE TRAVAIL TRIPARTITE SUR LA FRANCISATION DES ENTREPRISES (Rapport Grant) (1996). *La francisation des entreprises. Une responsabilité à partager*, Montréal : [Le groupe].
- HOA, N. et F. PLOURDE (1997). *Les besoins relatifs à l'apprentissage et à l'usage du français chez les immigrants adultes admis au Québec entre 1992 et 1995 et ne connaissant pas le français (région de Montréal)*, Montréal : Ministère des relations avec les citoyens et de l'Immigration.
- LARIVÉE, Y. (1993). *Portrait linguistique des entreprises de 10 à 49 employés au Québec*, Montréal : Office de la langue française. [Miméo]
- LOUBIER, C. (1993). *L'analyse des besoins en aménagement linguistique : une étape préalable à l'intervention*, Montréal : Office de la langue française. [Document inédit]
- LOUBIER, C. (1993). « L'implantation du français comme langue du travail au Québec : vers un processus de changement planifié », Dans *L'implantation du français : actualisation d'un changement linguistique planifié*, Montréal : Office de la langue française. [Coll. Langues et sociétés]

- McALL, C. et coll. (1993). *Langues et langage dans quatre milieux de travail à Montréal*, Montréal : Office de la langue française. (Document inédit]
- McALL, C. (1992). « Langues et silence : les travailleurs immigrés au Québec et la sociologie du langage », *Sociologie et sociétés*, 24(2), p. 117-130.
- MISSION DE COOPÉRATION FRANCE-QUÉBEC (1998). *Aspects linguistiques des pratiques intégratives*, rapport de la mission réalisée du 27 au 31 octobre 1997 par Guy Dumas, Jean-François Manègre, Alida Picolo et Jean-Jacques Plouffe, Montréal : [Le groupe]. [Miméo]
- QUÉBEC (Province). Ministère des relations avec les citoyens et de l'Immigration (1998). *Une action concertée pour une francisation réussie : orientations gouvernementales*, Québec : [Le ministère].
- QUÉBEC (Province). Office de la langue française (1995). *La formation linguistique à l'école, un préalable à l'utilisation du français au travail*, mémoire présenté par l'Office de la langue française à la Commission des états généraux sur l'éducation, Montréal : [L'Office].
- RENAUD, J. et R. LEBEAU (1993a). « Travailler sans comprendre la langue », *Nouveaux immigrants et langue*, Montréal : Université de Montréal. [Document inédit]
- RENAUD, J. et R. LEBEAU (1993b). « Le rôle évolutif des langues sur la mobilité en emploi des nouveaux immigrants », *Nouveaux immigrants et langue*, Montréal : Université de Montréal. [Document inédit]
- ROGEL, J.P. (1989). *Le défi de l'immigration*, Québec : Institut québécois de recherche sur la culture. [Coll. Diagnostic, 9]