

LÉGISLATION LINGUISTIQUE AU QUÉBEC :  
RÔLE DE LA TRADUCTION ET DE LA  
TERMINOLOGIE DANS LA FRANCISATION  
DES ENTREPRISES  
(1968 - 1988)

CHRISTIANE RYAN

sous la direction de  
Jean Delisle



Thèse présentée à  
l'École des études supérieures et de la recherche,  
Faculté des Arts, Université d'Ottawa  
pour l'obtention de la Maîtrise en traduction  
École de traduction et d'interprétation

© Christiane Ryan, Ottawa, Canada 1993

# TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ .....	
REMERCIEMENTS .....	
SIGLES ET ABRÉVIATIONS .....	

INTRODUCTION .....	
--------------------	--

## PREMIÈRE PARTIE) POLITIQUE ET LÉGISLATION LINGUISTIQUES AU QUÉBEC

INTRODUCTION .....	
I. FACTEURS HISTORIQUES .....	
II. PROJET DE LOI 85 .....	
III. LOI 63 .....	
IV. COMMISSION GENDRON (1968-1972) .....	
V. LOI 22 .....	
VI. LOI 101 .....	
CONCLUSION .....	

## DEUXIÈME PARTIE) LA FRANCISATION DES ENTREPRISES DEPUIS LA LOI 101

INTRODUCTION .....	
I. PRESCRIPTIONS DE LA LOI 101 .....	
II. PROGRAMMES DE FRANCISATION .....	
A. But .....	
B. Grandes entreprises .....	
1. Première étape .....	
2. Deuxième étape .....	

	3. Troisième étape .....	
	4. Quatrième étape .....	
C.	Moyennes entreprises .....	
D.	Petites entreprises .....	
III.	RÔLE DE L'OLF .....	
	A. Travaux terminologiques .....	
	B. Banque de terminologie du Québec .....	
	C. Commission de terminologie .....	
	D. Service de consultation téléphonique .....	
	E. Bureaux régionaux de l'OLF .....	
	F. Nouvelles orientations de l'OLF .....	
IV.	STRUCTURES DE SOUTIEN MISES EN PLACE PAR LES ENTREPRISES .....	
	A. Comités interentreprises de terminologie .....	
	B. Comités de terminologie intra-entreprise .....	
V.	RÉSULTATS DE L'IMPLANTATION TERMINOLOGIQUE .....	
VI.	ÉTAT D'AVANCEMENT DE LA FRANCISATION .....	
	CONCLUSION .....	

## TROISIÈME PARTIE ) RÔLE DE LA TRADUCTION ET DE LA TERMINOLOGIE DANS LA FRANCISATION DES ENTREPRISES .....

	INTRODUCTION .....	
I.	LA TRADUCTION EN ENTREPRISE .....	
II.	RÔLE ET FONCTIONS DES SERVICES DE TRADUCTION .....	
	A. Composition des services de traduction .....	
	B. Fonctions des services de traduction .....	
	C. La composante terminologique .....	
III.	CADRE DE TRAVAIL .....	

A.	Outils du traducteur .....
B.	Types de textes traduits .....
C.	Recrutement et formation des traducteurs .....
D.	Service interne ou recours à la sous-traitance .....
IV.	INCIDENCES DE LA TRADUCTION EN ENTREPRISE SUR LA QUALITÉ DU FRANÇAIS .....
A.	Les traducteurs à la rescousse du français .....
B.	Dangers et méfaits de la traduction abusive .....
C.	Traduction ou rédaction .....
D.	La traduction, outil de communication et de francisation .....
	CONCLUSION .....

CONCLUSION .....

ANNEXES .....

ANNEXE 1	MANDAT CONFÉRÉ À L'OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE PAR LA <i>LOI POUR PROMOUVOIR LA LANGUE FRANÇAISE AU QUÉBEC</i> .....
ANNEXE 2	MANDAT ET POUVOIRS CONFÉRÉS À LA RÉGIE DE LA LANGUE FRANÇAISE PAR LA <i>LOI SUR LA LANGUE OFFI- CIELLE</i> .....
ANNEXE 3	MANDAT ET POUVOIRS CONFÉRÉS À L'OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE PAR LA <i>CHARTÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE (LOI 101)</i> .....
ANNEXE 4	MANDAT CONFÉRÉ À LA COMMISSION DE SURVEILLANCE PAR LA <i>CHARTÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE</i> .....
ANNEXE 5	MANDAT ET POUVOIRS CONFÉRÉS À LA COMMISSION DE TOPONYMIE PAR LA <i>CHARTÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE</i> .....
ANNEXE 6	MANDAT ET POUVOIRS CONFÉRÉS AU CONSEIL DE LA LANGUE FRANÇAISE PAR LA <i>CHARTÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE</i> .....

ANNEXE 7	SANCTIONS PRÉVUES PAR LA <i>CHARTRE DE LA LANGUE FRANÇAISE</i> .....
ANNEXE 8	DISPOSITIONS DE LA <i>CHARTRE DE LA LANGUE FRANÇAISE</i> RELATIVES À LA FRANCISATION DES ENTREPRISES .....
ANNEXE 9	CATÉGORIES D'ENTREPRISES DÉSIGNÉES PAR L'OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE .....
ANNEXE 10	ÉCHÉANCES QUE DOIVENT RESPECTER LES ENTREPRISES SELON LA CATÉGORIE QUE LEUR A ASSIGNÉE L'OLF ( <i>Annexe A du Règlement sur la langue des entreprises</i> ) .....
ANNEXE 11	MANDAT CONFÉRÉ AUX COMMISSIONS DE TERMINOLOGIE PAR LA <i>LOI SUR LA LANGUE OFFICIELLE</i> .....
ANNEXE 12	MANDAT CONFÉRÉ AUX COMMISSIONS DE TERMINOLOGIE PAR LA <i>CHARTRE DE LA LANGUE FRANÇAISE</i> .....
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	.....

## RÉSUMÉ

En moins de dix ans, le Québec s'est doté d'une politique linguistique sans précédent, adoptant tour à tour trois lois à caractère linguistique (lois 63, 22 et 101). Cette législation visait notamment à protéger le statut du français dans la province ainsi que le droit des travailleurs francophones à y travailler dans leur langue.

L'adoption de la Loi 22 a déclenché au Québec un processus de francisation massive des entreprises, appuyé par l'OLF et auquel ont contribué pour une large part les services de traduction d'entreprise. Ces derniers ont vu leurs fonctions s'élargir au fil des ans et des besoins. Ils s'occupent aujourd'hui, entre autres, de traduction et de terminologie, de rédaction, de consultation linguistique, de francisation et d'enseignement du français. Au fil des ans, la terminologie est devenue une profession autonome et ses praticiens ont produit de nombreux lexiques et vocabulaires qui ont favorisé le redressement terminologique au Québec.

Le recours massif à la traduction a soulevé le problème de l'acculturation, de l'anglicisation et de l'appauvrissement du français et a entraîné une remise en question de la pratique industrielle de cette activité au profit de la rédaction et de l'adaptation. Il reste que la traduction, pratiquée par des gens compétents, a contribué au redressement du français et aura toujours sa place.

# REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier mon directeur de thèse, le professeur Jean Delisle, de l'aide et des encouragements qu'il m'a prodigués tout au long de ce travail. Ses conseils et ses commentaires judicieux m'ont été très utiles et je lui sais gré de son empressement à lire mon texte.

Le soutien, la patience et la compréhension de mon mari, Hughes Chassé, m'ont été très précieux. Sans lui, je n'aurais jamais mené ce travail à terme.

## SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ACFQ	Association des conseils en francisation du Québec
BTQ	Banque de terminologie du Québec
CEQ	Centrale des enseignants du Québec
CLE	Centre de linguistique de l'entreprise
CLF	Conseil de la langue française
CN	Canadien National
CPLF	Commission de protection de la langue française
CPTIAQ	Corporation professionnelle des traducteurs et interprètes agréés du Québec
CSN	Confédération des syndicats nationaux
FTQ	Fédération des travailleurs du Québec
ISO	International Standards Organization
OLF	Office de la langue française
PME	Petites et moyennes entreprises
STQ	Société des traducteurs du Québec



# INTRODUCTION

La question linguistique occupe depuis longtemps une place importante dans l'histoire du Québec et du Canada, étant donné la cohabitation des anglophones et des francophones au pays. Elle a suscité, et suscite toujours, de vifs débats, lesquels ont entraîné la création de commissions d'enquête, tant à l'échelle nationale (Commission Laurendeau-Dunton) qu'au palier provincial (Commission Gendron). Au Québec, les différents partis qui se sont succédés au pouvoir se sont occupés du dossier linguistique, avec plus ou moins de succès. Entre 1968 et 1977, trois lois à caractère linguistique ont été adoptées par trois gouvernements différents, dirigés successivement par l'Union nationale, le Parti libéral du Québec et le Parti québécois. Le gouvernement fédéral a pour sa part adopté la *Loi sur les langues officielles*. Au Québec, la législation linguistique a déclenché un processus de francisation auquel ont contribué largement la traduction et la terminologie. C'est sur cette contribution que porte principalement le présent travail. Il nous semblait toutefois important de traiter ce sujet dans le contexte de la législation linguistique et de la francisation, compte tenu des rapports intimes qui existent entre ces trois éléments. Nous avons choisi d'étudier la période allant de 1968 à 1988 parce que c'est durant ces années qu'ont été adoptées les trois principales lois à caractère linguistique et que s'est amorcé, puis intensifié le processus de francisation. C'est également durant cette période que les fonctions des traducteurs et des terminologues ont le plus évolué. La profession s'est énormément transformée. Après l'adoption de la Loi 178, qui est venue modifier la *Charte de la langue française*, le processus de francisation est devenu moins prioritaire et a commencé à perdre de l'importance.

Si la documentation abonde au sujet de la politique linguistique du Québec et de la francisation, il n'en va pas de même pour la traduction, placée dans cette perspective. Nous avons dû

glaner nos informations dans les actes de colloques, les bulletins de la Société des traducteurs du Québec et du Centre de linguistique de l'entreprise, entre autres. La quasi-inexistence d'études de ce genre semble donc justifier une synthèse comme la nôtre.

Pour ne pas trop entraver la lecture, nous avons choisi de recourir le moins possible aux notes en bas de page et d'adopter le mode de notation anglaise pour les références.

Le présent travail se divise donc en trois parties. Dans la première partie, nous ferons un survol de la politique et de la législation linguistiques adoptées au Québec entre 1968 et 1988, en nous penchant plus particulièrement sur les lois 63, 22 et 101 ainsi que sur leurs incidences. La deuxième partie porte sur le processus de francisation lui-même depuis la Loi 101. Nous y étudierons notamment les prescriptions de la loi, le rôle de l'Office de la langue française et les structures mises en place par les entreprises pour appuyer la francisation. Nous examinerons également les résultats de l'implantation terminologique et l'état d'avancement de la francisation à la fin de la période étudiée. Enfin, la troisième partie traite plus précisément du rôle de la traduction vers le français et de la terminologie dans la francisation des entreprises. Nous tracerons l'évolution de ces professions à travers les rôles et fonctions des services de traduction et le cadre de travail des traducteurs. Nous parlerons enfin des incidences de la traduction sur la qualité du français.

PREMIÈRE PARTIE

POLITIQUE ET LÉGISLATION LINGUISTIQUES  
AU QUÉBEC

# INTRODUCTION

En moins de dix ans, de 1968 à 1977, le Québec s'est doté d'une politique linguistique claire et précise, adoptant tour à tour trois lois portant sur la langue. Cette politique, initialement destinée à éliminer les inégalités entre francophones et anglophones et les conséquences qu'elles entraînaient, a fait du français la langue officielle au Québec. Durant cette décennie et les années qui ont suivi, la langue est devenue la grande question de l'heure.

Si chacune des lois linguistiques adoptées a suscité de vives controverses et des débats enflammés, toutes ont, graduellement et à leur façon, contribué à former la conscience linguistique des Québécois et à redonner au Québec le visage français qu'il avait perdu depuis la Conquête.

La législation linguistique étant une forme d'aménagement linguistique, il convient de dire quelques mots sur cette notion souvent mal comprise, que certains auteurs nomment également «planification linguistique». Dans le présent travail, nous utiliserons l'expression «aménagement linguistique», définie de la façon suivante par Jean-Claude Corbeil (1976 : 157) : ensemble de dispositions sociales qui «influenceront le comportement linguistique des individus au sein de la société». Ces dispositions, habituellement mises de l'avant par l'État, sont généralement dictées par la nécessité de régler des problèmes de communication réels et concrets au sein de la société et visent, dit Michel Plourde (1988 : 56), à «changer les rapports de force entre deux ou plusieurs groupes en présence». Elles peuvent avoir trait au statut d'une langue et être destinées, selon Denise Daoust-Blais et A. Martin (1981 : 44), «à modifier l'importance de l'utilisation qui est faite de langues ou de variétés linguistiques en situation de concurrence». On parle alors d'«aménagement du statut». Elles

peuvent également porter sur le corpus linguistique et influencer sur «la nature même de la langue dans ses composantes lexicales, morphologiques et syntaxiques» (*Ibid.*). Cette forme d'aménagement porte le nom d'«aménagement du corpus» ou d'«aménagement de la langue». Comme nous le verrons, l'aménagement linguistique au Québec, par voie de législation, a d'abord porté sur la langue, pour ensuite s'attacher au statut.

Dans cette première partie, nous étudierons l'évolution de la politique linguistique du Québec à travers la législation de cette province en matière de langue. Nous nous pencherons notamment sur le contenu de chacune des lois à caractère linguistique, sur les réactions qu'elles ont suscitées et les effets qu'elles ont entraînés, ainsi que sur le rôle donné par chacune d'elles à l'Office de la langue française. Nous les comparerons enfin l'une à l'autre.

Avant de passer à l'évolution de la politique linguistique au Québec, il importe au préalable de rappeler les facteurs historiques qui ont dicté l'intervention de l'État québécois dans le domaine de la langue, puisque ceux-ci revêtent une grande importance dans toute cette question.

## I. FACTEURS HISTORIQUES

Un certain nombre de circonstances ont amené le Québec à se doter d'une politique linguistique et à légiférer sur la langue. À la suite de la Conquête, qui a marqué la rupture entre l'évolution linguistique du Québec et celle de la France, la société québécoise a connu une importante transformation socio-économique. Cette dernière a conduit à l'anglicisation de secteurs entiers de l'activité humaine et à la constitution d'une langue technique, semi-technique et scientifique très anglicisée. La volonté de défendre leur langue et leur culture, qui existait chez les francophones du

Québec depuis cet événement historique, s'est cristallisée dans les années soixante. À cette époque, en effet, les Québécois ont pris conscience que l'évolution de la langue, pour reprendre les mots de Jean-Claude Corbeil (1980 : 31), est «liée au destin de ceux qui la parlent» et que la qualité d'une langue reflète la qualité de vie de ses locuteurs :

La question linguistique au Québec cesse alors d'être une question de langue pour devenir une question économique et politique, un élément de la stratégie des Québécois pour échapper à leur condition de peuple dominé et participer de plain-pied à la vie économique et industrielle du pays et du continent (*Ibid.*).

Cette période, connue sous le nom de Révolution tranquille, marque un point de non-retour dans l'évolution de la société québécoise. Cette dernière tient alors à reprendre le contrôle de son économie et à décider de son propre destin politique. Elle veut également assurer une certaine qualité de vie à ses membres dans les domaines économique, social, culturel et écologique et leur permettre de participer davantage à ses diverses institutions. On assiste à la montée du nationalisme et au désir d'être «maîtres chez nous», exacerbés par le ressentiment de nombreux francophones du Québec à l'égard de leur statut linguistique et économique inférieur à celui des anglophones, au Canada et dans leur propre province.

Selon Alison d'Anglejan (1984 : 31), quatre facteurs sociaux ont amené le gouvernement québécois à intervenir dans le domaine de la langue : le déclin de la population francophone à l'extérieur du Québec; les changements démographiques causés par la diminution du taux de natalité chez les francophones du Québec par rapport à celui du Canada anglais; la tendance de plus en plus grande des immigrants à s'intégrer à la minorité anglophone du Québec, par l'entremise du système scolaire; et enfin, la mainmise des intérêts anglophones sur le pouvoir décisionnel du monde des affaires et de l'industrie au Québec.

Ce sont les événements de Saint-Léonard qui ont servi de catalyseur à l'intervention de l'État dans le domaine linguistique. Ce conflit, qui éclata en novembre 1968 dans une banlieue de Montréal peuplée en grande partie d'immigrants italiens, a été le premier à porter sur le droit à l'enseignement en anglais. Il reflète les tensions qui existaient alors au sein de la société québécoise. La commission scolaire catholique avait décidé d'abolir les cours bilingues et de refuser d'organiser d'autres cours en anglais, provoquant ainsi la colère des parents immigrants. Ces derniers y voyaient une atteinte à leur droit de donner à leurs enfants une instruction en anglais. La commission scolaire refusant de revenir sur ses positions, le conflit s'est rapidement envenimé et a pris une envergure provinciale.

## II. PROJET DE LOI 85

Devant l'urgence des événements, le gouvernement unioniste d'alors s'empressa de réagir en déposant, le 9 décembre 1968, un projet de loi (Projet de loi 85), le premier d'une série de mesures législatives à caractère linguistique. Ce projet de loi visait, peut-on lire dans les notes explicatives qui l'accompagnent, à «préciser le rôle de la langue française dans le domaine de l'éducation au Québec» et à protéger les droits de la minorité, tout en affirmant la position de la majorité dans la société québécoise. Il venait modifier trois lois existantes sur l'éducation et préconisait la création, au sein du Conseil supérieur de l'Éducation, d'un comité linguistique qui établirait des règlements sur la langue d'enseignement. Au besoin, les commissions scolaires seraient tenues d'offrir l'enseignement dans les deux langues, mais une connaissance d'usage du français serait exigée de tous les élèves. Tout en protégeant le droit des parents de choisir la langue d'instruction de leurs enfants (art. 9), le projet de loi 85 proposait des dispositions visant à garantir que les personnes s'établissant au Québec

puissent acquérir une connaissance pratique du français et envoyer leurs enfants à l'école française (art. 1).

Ce projet de loi a suscité de vives controverses chez les francophones. Les groupes qui militaient en faveur de l'unilinguisme français l'ont notamment jugé inacceptable. Ils s'opposaient à la liberté de choix de la langue d'enseignement que le projet de loi visait à garantir. Ce dernier n'a toutefois jamais été adopté. En effet, étant donné les fortes réactions qu'il provoquait, il a été soumis à l'étude d'une commission parlementaire dont il n'est jamais revenu. Il a cependant permis au gouvernement de repenser sa stratégie en la matière.

### III. LOI 63

Un an plus tard, le 28 novembre 1969, était votée la *Loi pour promouvoir la langue française au Québec*, connue sous le nom de Loi 63. Cette dernière reconnaissait aux parents le droit de choisir la langue d'enseignement de leurs enfants et précisait le rôle du français comme langue d'enseignement. Elle donnait au ministre de l'Éducation de nouvelles responsabilités pour garantir que les immigrants du Québec, leurs enfants et les élèves qui fréquentaient l'école anglaise acquièrent une connaissance pratique du français. Elle modifiait en outre le rôle de l'Office de la langue française. Cet organisme, créé en 1961, avait jusque-là le mandat de travailler essentiellement à l'épuration de la langue française parlée et écrite au Québec afin qu'elle se rapproche de la norme internationale.

Le mandat de l'Office, d'abord presque exclusivement axé sur l'aménagement de la langue, était donc élargi pour comporter des responsabilités supplémentaires concernant l'utilisation du français (Voir l'annexe 1). En plus de favoriser la correction et l'enrichissement de la langue parlée



et écrite, l'Office devait également conseiller le gouvernement sur toute mesure pouvant être adoptée pour «faire en sorte que la langue française soit la langue d'usage dans les entreprises publiques et privées au Québec» et qu'elle soit prioritaire en matière d'affichage public (art. 14). Il lui incombait en outre d'élaborer avec les entreprises des programmes visant l'acquisition d'une connaissance d'usage du français chez les dirigeants comme chez les employés et d'entendre les plaintes formulées par des employés relativement à leur droit d'utiliser le français au travail. L'Office avait également pour mission de procéder à des enquêtes, de faire des recommandations publiques et de créer un centre de recherche linguistique pour coordonner toute activité de recherche en ce domaine au Québec. Ces mesures représentent l'amorce d'une tentative d'aménagement du statut du français.

Cette loi a suscité diverses réactions au sein de la population. Les immigrants et les anglophones en étaient très satisfaits, puisque le maintien des écoles anglaises et le principe du libre choix étaient garantis. Les francophones s'y sont toutefois vivement opposés, notamment les groupes de pression comme la CEQ. Selon certains députés francophones, cette loi consacrait ce qui, jusque-là, avait été un privilège : la liberté de choix pour la langue d'enseignement. De plus, elle ne contenait, à leur avis, aucune garantie pour la survie de la langue et de la culture françaises et ne réglementait pas la langue de travail. Tous ces groupes ont donc demandé le retrait de la loi et son remplacement par une loi proclamant l'unilinguisme français et obligeant tous les immigrants à fréquenter l'école française.

En maintenant le statu quo dans la province relativement au bilinguisme et au droit des parents de choisir la langue d'enseignement, la Loi 63 n'a pas réglé les problèmes qui existaient entre les communautés culturelles et n'a pas résolu le conflit linguistique. Elle a d'ailleurs contribué à la chute de l'Union nationale aux élections de 1970. Toutefois, conclut Alison d'Anglejan (1984 : 37), elle a

établi le principe de la priorité du français dans les secteurs public et privé et ouvert la voie aux futures mesures législatives dans ce domaine en instituant, pour atteindre les buts de la politique linguistique, des mesures plus vigoureuses que les moyens de persuasion utilisés jusque-là. Elle a également établi le droit fondamental des francophones de travailler en français.

#### IV. COMMISSION GENDRON (1968-1972)

On se rappellera que la Commission d'enquête sur la situation de la langue française et sur les droits linguistiques au Québec, connue sous le nom de Commission Gendron, avait été mise sur pied le 9 décembre 1968 pour étudier la situation du français au Québec et dissiper les inquiétudes des groupes nationalistes à cet égard. Elle devait à cette fin, lit-on dans l'Arrêté en conseil du 9 décembre 1968, reproduit dans le rapport de la Commission (t.1, *La Langue de travail* : IV), recommander des mesures pour assurer «a) les droits linguistiques de la majorité aussi bien que la protection des droits de la minorité; b) le plein épanouissement et la diffusion de la langue française au Québec dans tous les secteurs d'activité, à la fois sur les plans éducatif, culturel, social et économique». Elle devait également, selon Michel Plourde (1987 : 13), permettre au gouvernement unioniste de gagner du temps et d'y voir un peu plus clair dans toute cette question. Les commissaires n'ont toutefois déposé leur rapport qu'en 1972, sous le règne libéral de Robert Bourassa. Les travaux de la Commission ont essentiellement porté sur les droits linguistiques, la langue de travail, celle de l'enseignement ainsi que sur les immigrants et les groupes ethniques. Les deux premières questions ont respectivement fait l'objet des livres 1 et 2 du rapport, tandis que les deux dernières ont été étudiées dans le livre 3.

À la lumière des mémoires présentés à la Commission, cette dernière a dénombré plusieurs genres de problèmes, que Jean-Denis Gendron (1985 : 29) répartit en trois catégories. Venaient en premier lieu les problèmes démolinguistiques amenés par le risque que les francophones du Québec deviennent minoritaires si la question scolaire n'était pas réglée en leur faveur. Venaient ensuite les obstacles à la mobilité sociale et professionnelle causés par les inégalités entre francophones et anglophones dans le monde du travail. À ce sujet, la Commission constatait que même si le français était largement utilisé au travail par les francophones pour communiquer avec leurs collègues et leurs patrons, une solide connaissance de l'anglais était nécessaire à l'avancement professionnel. La suprématie économique de cette langue était donc évidente dans le monde du travail. Enfin, le troisième et dernier type de problème relevé par Gendron est d'ordre symbolique; il s'agit du statut subalterne conféré au français par rapport à l'anglais.

À la suite de ces constatations, la Commission a fait un certain nombre de recommandations. Elle a notamment recommandé la formulation d'une nouvelle politique linguistique qui, résume d'Anglejan (1984 : 37), comprendrait quatre volets. Tout d'abord, le français devrait être la langue officielle, mais il devrait partager avec l'anglais le statut de langue nationale. Il faudrait également recourir à la persuasion et aux incitatifs et, en dernier recours, à la coercition, pour promouvoir l'usage du français au travail. Ensuite, dans le domaine de l'éducation, la Loi 63 ne devrait pas être abrogée avant que ses effets à long terme ne soient évalués. Enfin, il faudrait recourir à des incitatifs pour encourager les parents immigrants à envoyer leurs enfants à l'école française.

Le rapport de la Commission est malheureusement arrivé trop tard pour régler quoi que ce soit et les recommandations formulées par ses auteurs ne répondaient pas aux aspirations des deux principaux groupes linguistiques du Québec, en l'occurrence les anglophones et les francophones.

Selon Jean-Claude G mar (1983 : 80), le rapport a cependant été bien reçu par le gouvernement libéral. Ce dernier s'est d'ailleurs inspiré des recommandations qu'il jugeait alors les plus pertinentes pour rédiger la *Loi sur la langue officielle*. Au nombre de ces recommandations figuraient des mesures concernant l'usage du français dans l'administration publique, le monde du travail et le milieu des affaires. Le législateur n'a cependant pas tenu compte des recommandations qu'il estimait réactionnaires et d'inspiration fédérale, comme par exemple celle qui portait sur la notion de deux langues nationales. En refusant de continuer, comme l'avait recommandé la Commission Gendron, à appliquer la Loi 63 jusqu'à ce qu'on puisse en déterminer les effets, le gouvernement libéral, affirme encore Jean-Claude G mar (1983 : 81) :

optait pour une position plus ferme à l'égard des minorités linguistiques de la province ainsi que pour une entreprise de planification linguistique véritablement innovatrice en ce sens qu'elle portait désormais sur le statut de la langue française et non plus sur le seul corpus.

## V. LOI 22

La *Loi sur la langue officielle*, ou Loi 22, adoptée le 31 juillet 1974, visait donc, peut-on lire dans son Préambule, à «assurer la pr eminence et [...] favoriser l'épanouissement et la qualité [de la langue]». Il s'agissait là d'un concept entièrement nouveau dans le domaine de la législation linguistique. Pour reprendre les mots de Jean-Claude G mar (1983 : 71), la Loi 22 «marque l'av nement d'une époque, celle où l'intervention de l'état en matière linguistique, toujours croissante depuis 1961, témoigne d'une volonté systématique de revalorisation du statut de la langue française». Attendue depuis le dépôt du rapport Gendron, cette loi établissait la primauté du français dans

l'administration publique, les entreprises d'utilité publique et les professions, le monde du travail, celui des affaires et l'enseignement, tout en continuant de reconnaître la légitimité de l'anglais dans la province. Elle comportait des mesures concrètes pour assurer la prééminence du français et en promouvoir la vigueur et la qualité. Allant plus loin que la Loi 63, elle prévoyait à cette fin des incitatifs et des sanctions.

Les articles 6 à 17 du titre III (chapitre I) de la loi portaient sur la langue de l'administration publique. L'article 6 décrétait notamment que «les textes et documents officiels émanant de l'administration publique» devaient être rédigés en français, car l'État doit donner l'exemple. La Loi 63, pour sa part, était muette sur cette question. La Loi 22 précisait également que seule la version française des textes et des documents de l'État était la version officielle. Cette prescription était toutefois tempérée par l'article 10, qui prévoyait que «Toute personne a le droit de s'adresser à l'administration publique en français ou en anglais, à son choix», marquant ainsi une volonté politique de respecter les minorités. En outre, cette loi faisait de la connaissance pratique du français un préalable à l'emploi et à l'avancement dans la Fonction publique.

L'article 18 (titre II, chapitre II) portait sur la langue des entreprises d'intérêt public et des professions. Il y était précisé que les «entreprises d'utilité publique et les corporations professionnelles doivent faire en sorte que leurs services soient offerts au public dans la langue officielle». Cette disposition représentait un progrès par rapport à la Loi 63. Cette dernière, en effet, ne faisait qu'introduire le principe de l'utilisation du français dans les entreprises, en décrétant, à l'alinéa 14 b), que «la langue française soit la langue d'usage dans les entreprises publiques et privées au Québec». La Loi 22 marquait également un pas en avant en réglementant l'usage du français dans les

associations professionnelles. En effet, tous les professionnels devaient faire preuve d'une connaissance pratique du français pour obtenir un permis de travail.

En ce qui concerne la langue du travail et la langue des affaires, les articles 24 à 29 du chapitre III fixaient le statut de la langue de travail et prévoyaient des sanctions. À cet égard, la Loi 22 allait, là encore, plus loin que la Loi 63. Celle-ci, en effet, ne faisait qu'esquisser, aux alinéas 14 *b*) et *c*), le principe d'une politique de la langue de travail, mais le gouvernement d'alors ne voulait pas brimer les droits des minorités. La Loi 22 introduisait également le principe des raisons sociales en français et celui des certificats de francisation. La portée du programme de francisation était notamment précisée à l'article 39. Les entreprises devaient détenir un certificat de francisation pour pouvoir bénéficier de contrats, de subventions, de concessions ou d'autres avantages de l'État. Les certificats de francisation étaient délivrés selon plusieurs critères liés à la langue de travail : les cadres de l'entreprise devaient connaître et utiliser le français; il devait y avoir des francophones au sein de la direction; il était obligatoire de rédiger en français tous les manuels, catalogues, instructions écrites et autres documents destinés au personnel; enfin, il devait exister des dispositions pour permettre aux employés de communiquer en français au travail, entre eux et avec leurs supérieurs (art. 29). L'article 34 obligeait également l'utilisation du français dans l'affichage public et l'étiquetage (modes d'emploi, garanties, etc.). La Loi 22 allait en cela beaucoup plus loin que la Loi 63, laquelle ne faisait qu'ébaucher, à l'alinéa 14 *d*), une politique relative à la langue des affaires et esquissait le principe de l'affichage public en français.

La langue d'enseignement, objet du chapitre V, était le dernier domaine couvert par la Loi 22. Les dispositions à cet égard avaient pour but d'endiguer le nombre d'enfants d'immigrants s'inscrivant à l'école anglaise. Les probabilités qu'ils s'assimilent aux anglophones s'en trouvaient ainsi diminuées.

Ces dispositions visaient également à empêcher les parents francophones d'inscrire leurs enfants à l'école anglaise. Ce chapitre est celui qui a suscité le plus de controverse. Il limitait l'accès à l'école anglaise aux enfants maîtrisant suffisamment la langue d'enseignement pour être instruits dans cette langue (art. 41). Tous les autres, quelle que fût leur langue maternelle, étaient tenus de fréquenter l'école française. La loi exigeait également l'application de tests afin de vérifier «la connaissance suffisante de la langue d'enseignement pour recevoir l'enseignement dans cette langue» (art. 43). En outre, selon les dispositions de l'article 44, les programmes d'études devaient «assurer la connaissance de la langue française parlée et écrite aux élèves qui reçoivent l'enseignement en langue anglaise». Enfin, le système scolaire anglais ne pouvait prendre de l'expansion qu'à la discrétion du ministre de l'Éducation, et uniquement pour les anglophones. À cet égard, la Loi 22 était donc plus restrictive que la Loi 63, laquelle maintenait le libre choix de la langue d'enseignement. La Loi 22 ne contenait toutefois que des demi-mesures visant à contenter tout le monde. Ces dernières, en fait, n'ont satisfait personne, comme nous le verrons plus loin.

La Loi 22 modifiait à nouveau le rôle de l'Office de la langue française, dont elle redéfinissait et élargissait le mandat (Voir l'annexe 2). L'Office devenait ainsi la Régie de la langue française aux termes de l'article 54. Composée de neuf membres et dotée de pouvoirs quasi réglementaires, la Régie devait superviser la mise en oeuvre de la Loi 22. L'article 55 lui conférait le mandat de conseiller le ministre quant à l'élaboration et à la définition des règlements prévus par la loi. Elle devait également donner son avis au gouvernement sur les questions qu'il lui soumettrait. Aux termes de l'alinéa 55 b), il lui incombait également de «veiller à la correction et à l'enrichissement de la langue parlée et écrite». Elle devait en outre mener les enquêtes prévues par la loi pour s'assurer que les lois et règlements relatifs à la langue française étaient respectés (alinéa 55 c)), aider les entreprises à mettre en oeuvre

des programmes de francisation, délivrer les certificats de francisation prévus aux articles 26 et 28 (alinéa *h*)), «normaliser le vocabulaire utilisé au Québec et approuver les expressions et les termes recommandés par les commissions de terminologie» (alinéa *i*)). Son mandat consistait également à poursuivre les travaux de l'Office de la langue française relativement à la promotion du français, surtout dans une perspective normative. À cette fin, elle était chargée, dit Jean-Denis Gendron (1976 : 9), d'inventorier les lacunes du vocabulaire et de proposer les termes nécessaires «soit pour désigner une réalité nouvelle, soit pour remplacer des emprunts indésirables faits aux langues étrangères». Une importance de plus en plus grande était ainsi accordée aux travaux terminologiques et au rôle de conseiller joué par la Régie dans le domaine de la recherche linguistique au Québec. Le mandat de cette dernière était donc beaucoup plus large et précis que celui qu'avait conféré la Loi 63 à l'Office. Il était aussi davantage axé sur l'aménagement du statut que ne l'avait été celui de l'Office.

Malgré les tentatives du législateur en vue de protéger le statut du français au Québec tout en permettant l'accès des enfants anglophones et de certains enfants d'immigrants à l'école anglaise, la Loi 22 n'a plu à personne et a été vivement décriée, tant par les francophones que par les anglophones et les immigrants. Les groupes nationalistes francophones et les groupes de pression, tels la CSN, la FTQ, la CEQ, etc., qui voulaient que tous les immigrants soient obligatoirement intégrés à l'école française, s'y sont fortement opposés. Ils exigeaient des mesures coercitives à l'endroit du monde des affaires ainsi que des mesures de francisation plus poussées dans différents domaines. Selon les francophones plus modérés, la loi contenait trop d'échappatoires et pouvait être facilement contournée. La Loi 22 a aussi été critiquée par l'opposition péquiste et créditiste, qui la qualifiait de demi-mesure et lui reprochait la tiédeur de ses mesures de francisation et la reconnaissance du bilinguisme institutionnel. Elle a également été condamnée par les immigrants et les



anglophones, qui en déplorait les effets éventuels sur l'économie. Ceux-ci la considéraient comme une mesure discriminatoire et comme la négation de la liberté de choix de la langue d'enseignement pour tous les Québécois. Les enseignants dénonçaient pour leur part le recours à des tests de langue pour déterminer la compétence linguistique des enfants d'âge préscolaire. Plusieurs députés libéraux avaient d'ailleurs menacé de voter contre le projet de loi, dont le contenu et la forme avaient été violemment attaqués dans la presse anglophone. On a reproché au projet de loi le caractère vague et discriminatoire de son contenu ainsi que l'ambiguïté et l'imprécision de sa forme.

Selon Alison d'Anglejan (1984 : 39-40), la Loi 22 comportait plusieurs défauts. Elle conférait notamment des pouvoirs discrétionnaires considérables au ministre de l'Éducation, aux commissions scolaires et à la Régie de la langue française. De plus, la mise en oeuvre du chapitre V était difficile, étant donné la réticence des écoles anglaises à collaborer à l'application des tests de langue.

En somme, le principal effet de la Loi 22 aura été de faire du français l'unique langue officielle de la province, tout en reconnaissant la légitimité de l'anglais, et donc du bilinguisme. Cette loi a également établi la primauté du français dans l'administration publique, les services publics et les professions, le monde du travail, des affaires et de l'enseignement. À ce dernier chapitre, l'État, par la Loi 22, a abandonné la persuasion au profit de la législation. Enfin, sur le plan de la francisation, la promotion du français reposait sur des incitatifs, plutôt que sur des mesures fermes, même si la loi prévoyait des pénalités pour des infractions aux articles portant sur l'usage du français dans les affaires.

## VI. LOI 101

Le Parti québécois, arrivé au pouvoir en novembre 1976, n'était pas satisfait de l'ambiguïté de la Loi 22. Il voyait cette dernière, dit Jean-Claude Gémard (1983 : 115) «comme un instrument de promotion *linguistique* alors qu'il faudrait mettre l'accent sur la promotion *sociale*». Le Parti québécois s'est donc tout de suite mis à l'oeuvre pour rédiger un autre projet de loi à caractère linguistique. En mars 1977, Camille Laurin, ministre d'État au Développement culturel, présentait son *Livre blanc sur la Politique québécoise de la langue française*, fondement de la *Charte de la langue française*. Il y exposait la précarité de la langue française au Québec et la nécessité de remédier à la situation. Pour reprendre les mots de Michel Plourde (1987 : 29) il y «mettait en valeur les fondements et l'originalité de la politique linguistique du Québec», qui reposait sur les quatre principes suivants : 1) «au Québec, la langue française n'est pas un simple mode d'expression, mais un milieu de vie»; 2) «en même temps, on doit respecter les minorités, leurs langues, leurs cultures»; 3) «il est important d'apprendre d'autres langues que le français»; et 4) «le statut de la langue française au Québec est une question de justice sociale» (Plourde, 1987 : 30-31). Le ministre y expliquait aussi le contenu de la loi à venir et lançait un appel à la concertation de tous, groupes, organismes et particuliers, pour qu'ils contribuent à l'atteinte des objectifs de la loi.

Le 27 avril 1977, peu après la publication du *Livre blanc*, était déposé le Projet de loi 1, première version de la *Charte de la langue française*. Selon William D. Coleman (1984 : 137), ce projet de loi, élaboré isolément du milieu des affaires, était le reflet de la politique linguistique idéale, établie par la petite-bourgeoisie francophone. Après son dépôt, le projet de loi a été envoyé au Comité permanent de l'Éducation, des Affaires culturelles et des Communications pour être soumis à un examen public. Il a fait l'objet d'audiences télévisées et a été abondamment discuté par les citoyens du Québec. Contesté par le milieu des affaires, il a été retiré au début de juillet, modifié pour

répondre à certaines préoccupations exprimées par les gens d'affaires, puis présenté à nouveau sous la forme d'un autre projet de loi, le Projet de loi 101.

Selon Alison d'Anglejan (1984 : 40), ce projet de loi, adopté le 26 août 1977 sous le titre de *Charte de la langue française*, visait à faire du Québec un État unilingue français, institutionnellement et socialement, ainsi qu'à contrer la croissance de la société anglophone et affaiblir le statut de l'anglais. Il portait résolument sur l'aménagement du statut, qu'il avait pour but de revaloriser afin que l'on aboutisse à la francisation de l'Administration et des entreprises, sous l'égide de l'Office de la langue française. Le nouveau mandat de l'Office est défini en vertu de l'article 100 (Voir l'annexe 3). En fait, selon P.-E. Laporte, cité par A. d'Anglejan (1984 : 43), la *Charte de la langue française*, également connue sous le nom de Loi 101, est plus qu'une loi à caractère linguistique. Il s'agit d'une tentative du gouvernement en vue de québécoiser la conscience politique. À partir de ce moment, la législation linguistique au Québec devient un mécanisme servant à bâtir une nation.

La Loi 101 affirme tout d'abord les droits linguistiques des francophones du Québec : le droit de chacun à ce que l'on communique avec lui en français dans l'administration publique, les organismes parapublics et les entreprises; le droit des travailleurs de travailler en français; celui des consommateurs d'être informés et servis en français; et enfin, le droit des personnes admissibles à l'enseignement d'être instruites en français.

La *Charte de la langue française* intervient donc dans six domaines : la langue de la législation et de la justice, celle de l'Administration, celle des organismes parapublics (notamment les entreprises d'utilité publique et les corporations professionnelles), la langue du travail, la langue du commerce et des affaires et enfin, celle de l'enseignement.

En ce qui concerne la langue de la législation et de la justice, tous les projets de loi doivent être rédigés, déposés, adoptés et sanctionnés dans la langue officielle et «seul le texte français des lois et règlements est officiel» (art. 9). À moins que les parties ne s'entendent autrement, les causes doivent être plaidées en français devant les tribunaux et les jugements rédigés en français ou être accompagnés d'une version française authentifiée. Doivent également être rédigées en français les pièces de procédure, sauf si la personne physique à qui elles s'adressent consent expressément à ce qu'elles soient rédigées dans une autre langue.

Au chapitre de la langue de l'Administration, tous les textes émanant de l'État doivent être rédigés en français, sauf en ce qui concerne la correspondance de l'Administration avec une personne physique qui s'est adressée à elle dans une autre langue. De même, toutes les communications internes au sein du gouvernement et les contrats conclus avec ce dernier doivent être rédigés en français. Tous les fonctionnaires provinciaux doivent avoir une connaissance appropriée du français. Cette langue est également celle des services de santé et des services sociaux (art. 23), de l'affichage (art. 22) et de la signalisation routière (art. 29).

Les entreprises d'utilité publique, les corporations professionnelles et leurs membres doivent offrir leurs services en français et utiliser cette langue dans leurs communications écrites. De plus, les corporations professionnelles doivent être désignées uniquement par leur dénomination française et leurs membres ne peuvent exercer leur profession que s'ils ont de la langue officielle une connaissance appropriée, sanctionnée au besoin par des examens dont l'administration est confiée à l'Office de la langue française.

Au chapitre de la langue de travail, la loi interdit aux employeurs de renvoyer, rétrograder ou muter des employés uniquement parce qu'ils sont francophones et ne connaissent pas suffisamment

une autre langue que la langue officielle. Elle interdit également aux employeurs de faire un critère d'emploi de la connaissance d'une langue autre que la langue officielle, à moins qu'il soit clairement démontré que la nature des fonctions exige la connaissance de cette langue. Pour reprendre les mots de Jean-Claude Gémard (1983 : 128), la loi fixe en outre «des conditions et des normes de francisation poussées en matière de communications (art. 41), d'offres d'emploi (art. 42), de conventions collectives (art. 43), de sentences arbitrales et de décisions rendues en vertu du Code du travail (art. 44)». Le tout est assorti d'interdictions et de sanctions sévères.

Dans le secteur du commerce et des affaires, les étiquettes, modes d'emploi, garanties, catalogues, brochures, manuels d'instructions, contrats, formulaires de demande d'emploi, bons de commande, factures, reçus et quittances doivent être rédigés en français. De même, cette langue doit être celle de l'affichage public et de la publicité. En outre, «les raisons sociales doivent être en langue française» (art. 63), sauf dans le cas des services de santé et des services sociaux «dont la raison sociale, adoptée avant la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, est dans une langue autre que le français» (art. 70) et des «associations sans but lucratif vouées exclusivement au développement culturel d'un groupe ethnique particulier ou à la défense des intérêts de celui-ci». Dans les deux cas, ces organismes peuvent utiliser une raison sociale dans une autre langue, à condition qu'elle soit accompagnée d'une version française.

Enfin, le chapitre de la langue de l'enseignement est celui qui a donné lieu aux débats les plus passionnés. La loi fait du français la langue d'enseignement obligatoire, de la maternelle au secondaire, inclusivement. Sont admissibles à l'enseignement en anglais les enfants dont l'un des parents a fait son cours primaire en anglais au Québec, ceux dont l'un des parents, domicilié au Québec au moment de l'entrée en vigueur de la loi, a fait ses études primaires en anglais dans une autre province, ceux qui

étaient déjà légalement inscrits dans une école anglaise avant l'entrée en vigueur de la loi, ainsi que les frères et soeurs cadets de ces derniers. La loi ne prévoit rien pour les enfants de parents anglophones venant d'autres provinces du Canada.

En vertu de la Loi 101, cinq organismes ont été créés pour voir à la mise en oeuvre de ses dispositions et surveiller la situation du français. Il s'agit de l'Office de la langue française (OLF), de la Commission d'appel, de la Commission de surveillance, devenue en 1983 la Commission de protection de la langue française (CPLF), de la Commission de toponymie et du Conseil de la langue française (CLF).

La Régie de la langue française redevient donc l'Office de la langue française. Ce dernier, composé de cinq membres nommés par le gouvernement pour un maximum de cinq ans, a pour mandat de «définir et conduire la politique québécoise en matière de recherche linguistique et de terminologie et [...] 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» (Chap. II, art. 100). Il doit en outre imposer et approuver les programmes de francisation, décerner des certificats de francisation, élaborer et administrer des examens de connaissance du français, établir des comités de terminologie, et, enfin, superviser l'introduction et l'utilisation d'une terminologie française approuvée dans tous les organismes gouvernementaux (Voir le mandat du Conseil à l'annexe 3). Son mandat est donc, beaucoup plus résolument qu'auparavant, axé sur l'aménagement du statut.

La Commission d'appel, formée de trois membres nommés par le gouvernement, peut entendre les entreprises à qui l'Office refuse de décerner un certificat de francisation ou dont il suspend ou annule le certificat de francisation.

La Commission de surveillance (Voir l'annexe 4), composée de commissaires-enquêteurs et d'inspecteurs, est chargée de recevoir des plaintes concernant les infractions à la loi, d'effectuer des enquêtes pour vérifier si la loi est respectée, de signaler les infractions au Procureur général, et, au besoin, d'intenter des poursuites judiciaires.

Pour sa part, la Commission de toponymie (Voir l'annexe 5) compte sept membres nommés par le gouvernement, dont au moins quatre doivent faire partie du personnel permanent de l'Office. Elle est chargée d'«établir les critères de choix et les règles d'écriture de tous les noms de lieu», d'«attribuer en dernier ressort des noms aux lieux qui n'en ont pas encore» et d'«approuver tout changement de nom de lieu» (art. 124). Elle joue également un rôle consultatif auprès du gouvernement pour les questions relatives à la toponymie.

Enfin, le Conseil de la langue française (Voir l'annexe 6) est formé de douze conseillers nommés par le gouvernement, après consultation auprès des communautés culturelles ainsi que des milieux universitaires, patronaux, syndicaux et socioculturels, et de chercheurs. Il a pour mandat de superviser les progrès accomplis dans l'aménagement linguistique et la mise en oeuvre de la politique linguistique quant au statut, à l'utilisation et à la qualité du français. Il doit déceler les difficultés et les lacunes sur le plan de la mise en oeuvre, approuver les règlements énoncés par l'Office et conseiller le ministre responsable relativement aux mesures à prendre pour atteindre les objectifs visés par la loi. Il doit également consulter le public et l'informer sur les questions relatives à langue française.

Par rapport aux lois précédentes, la *Charte de la langue française* a innové à maints points de vue, notamment en ce qui concerne sa rédaction résolument française, la fermeté des sanctions prévues et l'affirmation du *statut* de la langue française. À cet égard, la Loi 22, en conférant à la Régie de la langue française un mandat axé sur la recherche de la qualité, était plutôt une tentative poussée

*d'aménagement de la langue*, même si elle portait, dans une certaine mesure, sur l'aménagement du statut. La Loi 101 diffère également des lois précédentes par son caractère obligatoire plutôt qu'incitatif et elle prévoit des moyens pour assurer la mise en oeuvre de ses dispositions. Elle intensifie les clauses de la Loi 22 concernant l'utilisation du français dans les entreprises et les commerces. Elle va plus loin que cette dernière en instituant l'affichage unilingue français et en rendant obligatoire l'usage du français pour les instructions sur les produits, les catalogues, les brochures, les jouets et les jeux, les contrats, les demandes d'emploi et les raisons sociales. Elle est également plus explicite et plus rigoureuse que les lois précédentes en imposant le français à tous les niveaux. De plus, elle énonce des délais et des sanctions précises (Voir l'annexe 7) : inadmissibilité aux contrats ou aux subventions du gouvernement, amendes, sanctions morales et dénonciation publique menant éventuellement à la perte de clientèle et de revenus. Enfin, elle élimine les tests d'anglais pour l'admission à l'école anglaise et les pouvoirs discrétionnaires du ministre de l'Éducation. Selon Jacques Maurais (1987 : 382), la Loi 22 et la Loi 101 ont cependant des points communs : chacune accorde la primauté à la question de la langue du travail, mais à des degrés différents.

Comme il fallait s'y attendre, la Loi 101 a suscité des réactions différentes chez les francophones et chez les anglophones, les uns y voyant un gain, les autres une perte de privilèges. Les effets éventuels de cette loi sur le cadre de travail ont également été perçus de façon négative ou positive, selon qu'on était anglophone ou francophone. Pour les francophones, il s'agissait de la mesure législative la plus populaire jusqu'alors, tandis que chez les anglophones, cette loi a été la plus controversée de toutes ces années. Les francophones étaient généralement satisfaits de la loi, qui leur semblait assurer l'avenir de la langue et de la culture françaises au Québec. Même les dirigeants syndicaux, qui s'étaient vivement opposés à la Loi 63 et avaient exprimé des réserves au sujet de la



Loi 22, se sont dits satisfaits de la *Charte de la langue française*. Toutefois, l'entreprise privée, notamment le Conseil du patronat et la Chambre de commerce de la province de Québec, a montré des signes de ressentiment et d'hostilité à son endroit. Les groupes ethniques ont pour leur part commencé à vouloir manifester leur présence et faire valoir leurs intérêts.

Les anglophones, quant à eux, se sont montrés critiques. La plupart appuyaient les principes fondamentaux de la loi, mais en craignaient les effets probables sur l'économie et l'enseignement. Ils critiquaient les restrictions imposées à la fréquentation des écoles anglaises, l'unilinguisme français dans l'affichage et l'obligation pour les professionnels de passer des tests linguistiques en vue d'obtenir un permis de pratique. Beaucoup se sentaient menacés par la Loi 101, qu'ils trouvaient injuste et dont ils mettaient en doute la légalité. On a d'ailleurs assisté à de nombreuses manifestations d'opposition et de résistance à l'endroit de cette loi. Selon P.-E. Laporte (1984 : 74), certains anglophones se sont plaints, d'autres ont demandé une mutation à l'extérieur du Québec et beaucoup répugnaient à apprendre et à utiliser le français. Ils considéraient que la francisation était coûteuse et se plaignaient de n'avoir plus l'occasion d'utiliser leur langue maternelle au travail et de perdre leur statut de groupe privilégié. On a vu naître, pour employer les mots de Jean-Claude Gémard (1983 : 119), une «volonté nouvelle de défendre envers et contre tous les droits acquis des anglophones».

La Loi 101 a eu de nombreuses répercussions à maints niveaux. À cet égard, Michel Plourde (1988 : 91) affirme ce qui suit :

Une législation linguistique de cette importance constitue également un nouvel aménagement social et elle entraîne, chez les individus et chez les groupes, d'importantes modifications d'attitudes et de perceptions.

Aussi, poursuit-il (1988 : 92), en faisant du français la langue officielle et la langue de l'État, la *Charte de la langue française* a valorisé cette langue aux yeux des francophones et leur a donné le droit de

l'utiliser partout sans devoir le demander. Elle leur a également permis de travailler et de se faire servir en français. Grâce à cette loi, les francophones ont pu conquérir leur place au sein de l'économie québécoise et de l'entreprise, à tous les niveaux. Tous ces facteurs ont suscité chez eux un sentiment nouveau de fierté nationale.

Se sentant menacés, les anglophones ont, pour leur part, créé Alliance Québec, initialement pour contester l'élimination de l'anglais dans l'affichage et l'obligation pour les professionnels non francophones de passer des tests linguistiques. Beaucoup d'anglophones ont néanmoins appris le français. Pour la première fois, ils devaient assumer le fardeau du bilinguisme, ce qui a provoqué chez eux, dit Michel Plourde (1988 : 91), «une prise de conscience de leur nouveau statut de minoritaires» et les a «forcés à redéfinir et à accepter leur nouvelle place au sein de la société québécoise». Toutefois, ajoute Alison d'Anglejan (1984 : 47), le fait que les anglophones soient de plus en plus bilingues représente un avantage que perdent les francophones avec la francisation du Québec.

La Loi 101 a aussi permis d'assurer la continuité du mouvement de francisation amorcé avec la Loi 22, et même de le renforcer en lui donnant un caractère obligatoire. Ainsi, affirme Alison d'Anglejan (1984 : 44), la plupart des entreprises ont collaboré avec l'OLF pour élaborer des programmes de francisation. Par ailleurs, certaines entreprises réfractaires à la francisation ont déménagé leur siège social hors du Québec.

Un autre effet de la Loi 101 a été de redonner un visage français au Québec, en particulier à Montréal, en instituant l'unilinguisme français dans l'affichage.

En outre, depuis l'adoption de cette loi, le pourcentage des élèves allophones fréquentant les écoles anglaises a diminué. Toutefois, signale P.-E. Laporte (1984 : 66), certains signes laissent croire que les changements en faveur du français comme langue d'enseignement ne sont pas entièrement

attribuables aux éléments coercitifs de la Loi 101. Selon lui, si, depuis 1977, de plus en plus d'enfants admissibles à l'école anglaise choisissent de fréquenter l'école française, c'est que le statut du français change au Québec et que l'on se rend compte qu'il est rentable de s'adapter au changement.

Malgré ce bilan positif, la francisation n'est cependant pas terminée et ses effets ne sont pas irréversibles, comme en témoignent les diverses décisions des tribunaux concernant l'inconstitutionnalité de certaines dispositions de la Loi 101. D'ailleurs, constate Alison d'Anglejan (1984 : 47), la crise économique des années quatre-vingt a forcé le gouvernement du Québec à réduire la fonction publique et ses moyens financiers ne lui permettent plus de mobiliser les troupes en faveur des causes nationalistes. Ceci se reflète notamment dans les restrictions budgétaires imposées à l'Office et au Conseil de la langue française.

## CONCLUSION

À la lumière de ce qui précède, on constate que la politique linguistique du Québec a évolué considérablement, à travers chacune des lois à caractère linguistique adoptées dans cette province entre 1969 et 1977. En effet, après des débuts timides, avec la Loi 63, suivis d'une période d'ambivalence, avec la Loi 22, l'État a fini par se doter d'une politique de francisation ferme et claire en adoptant la *Charte de la langue française*. Contrairement aux autres lois, cette dernière prévoit des moyens de mettre cette politique en oeuvre, ainsi que des sanctions lui conférant un caractère obligatoire. L'évolution du rôle confié à l'Office de la langue française par chacune de ces lois montre également que cette politique, d'abord axée sur l'aménagement de la langue, s'est graduellement orientée vers l'aménagement du statut. Enfin, tout en suscitant de vifs débats, ces lois ont tour à tour permis de former la conscience linguistique des francophones du Québec et de développer chez eux un sentiment de fierté à l'égard de leur langue et de leur culture, surtout depuis l'adoption de la Loi 101.

Comme le constate Richard Bourhis (1984 : 24), cette fierté est toutefois tempérée par un sentiment persistant d'insécurité, même après la Loi 101, bien que cette dernière ait eu pour objectif d'assurer la sécurité culturelle des francophones de cette province. D'ailleurs, s'il est vrai que le statut du français a fait des progrès considérables au Québec, cette situation n'est pas irréversible, comme l'attestent les différents jugements rendus relativement à la constitutionnalité de la Loi 101 et les débats autour de la *Loi modifiant la Charte de la langue française*, également connue sous le nom de *Loi sur la langue d'affichage* ou Loi 178, adoptée en 1988. C'est ce que prévoyait Alison

d'Anglejan (1984 : 47), lorsqu'elle affirmait que les tensions pourraient mener à des changements socio-politiques conduisant à une reformulation de la politique linguistique de la province.

Si le français occupe aujourd'hui une place prépondérante au Québec, grâce aux interventions successives de l'État, qu'en sera-t-il demain? Tout dépendra de la volonté politique des gouvernements successifs et de la conjoncture socio-économique. Des progrès énormes ont été accomplis depuis vingt ans, mais il suffirait de peu pour tout remettre en question.

Ce survol de la politique linguistique du Québec de 1968 à 1988 nous amène à nous attarder sur la francisation des entreprises, qui découle directement des lois 22 et 101. Ce processus fera l'objet de la deuxième partie de ce travail.

## DEUXIÈME PARTIE

# LA FRANCISATION DES ENTREPRISES DEPUIS LA LOI 101

# INTRODUCTION

Si la francisation des entreprises au Québec s'est intensifiée depuis l'entrée en vigueur de la Loi 101, elle avait déjà été amorcée avant même l'adoption de la Loi 22. En effet, depuis le début des années 60 et même avant cette époque, de nombreuses entreprises du Québec, engagées dans la fabrication ou la vente, avaient décidé de modifier leurs politiques linguistiques afin de suivre l'évolution des attentes internes de leurs employés et les mouvements sociopolitiques. Jacques Maurais (1987 : 382) rappelle que même avant le dépôt du rapport Gendron, en 1972, l'Office de la langue française (OLF) avait commencé à concevoir des mécanismes administratifs pour exécuter le mandat que lui conférait l'alinéa 14*b*) de la Loi 63, libellé comme il suit :

conseiller le gouvernement sur toute mesure législative ou administrative qui pourrait être adoptée pour faire en sorte que la langue française y soit la langue d'usage et pour assurer à leurs dirigeants et à leurs employés une connaissance d'usage de cette langue.

Ces mécanismes administratifs ont d'ailleurs été prévus dans les lois 22 et 101. L'Office a notamment effectué des expériences pilotes en entreprise afin de déterminer comment gérer le changement linguistique dans le monde du travail. Ces expériences ont montré que la francisation pouvait être gérée au même titre que les autres activités internes des entreprises. Elles ont aussi révélé que les plus grosses entreprises avaient un effet d'entraînement sur les plus petites. C'est pour cette raison que les lois 22 et 101 ont d'abord obligé les sociétés comptant plus de cent employés à se franciser. Les expériences pilotes ayant également montré la nécessité de procéder d'abord à une description linguistique de l'entreprise à franciser, un questionnaire d'analyse linguistique a été mis au point.

S'il a fallu attendre l'adoption de la Loi 101 pour que les entreprises comptant plus de cinquante employés soient tenues de répondre à ce questionnaire, la Loi 22, qui l'a précédée, prévoyait déjà des dispositions relatives à la francisation. En vertu de cette loi, les programmes de francisation devaient notamment prévoir les étapes, les délais et les modifications nécessaires pour atteindre les objectifs énoncés dans les principes généraux de la loi. Ces programmes d'action intra-entreprise portaient sur plusieurs aspects : connaissance de la langue officielle des dirigeants et du personnel; présence de francophones dans l'administration; langue des manuels, catalogues, instructions écrites et autres documents destinés au personnel; dispositions à prendre pour que les employés puissent communiquer en français entre eux et avec leurs supérieurs; terminologie employée au sein de l'entreprise (art. 29). La portée des programmes de francisation prévus par la Loi 22 s'étendait également aux raisons sociales, à la langue dans laquelle les entreprises devaient répondre à leurs clients et aux personnes qui s'adressaient à elles, à celle dans laquelle devaient être rédigés les avis, communications, certificats et formulaires destinés au public et aux actionnaires ou membres de l'entreprise qui résidaient au Québec (art. 39). Avec la Loi 101, toutefois, l'obligation pour les entreprises de se conformer aux mesures prévues par la loi et d'obtenir un certificat de francisation est venue remplacer l'adaptation volontaire des entreprises prônée par la Loi 22. La Loi 101 a donc été la clef de voûte de la francisation au Québec.

Dans cette deuxième partie, nous nous pencherons sur les prescriptions de la Loi 101, sur les différentes étapes de la francisation et sur le rôle joué par l'OLF dans ce domaine. Nous évaluerons enfin l'état d'avancement de la francisation et ses résultats.



## I. PRESCRIPTIONS DE LA LOI 101

Selon Michel Plourde (1988 : 38), la Loi 101 vise principalement à «franciser, voire "francophoniser" les entreprises en assurant aux francophones une place importante dans le processus moteur et décisionnel qui préside au développement de l'économie». Que faut-il entendre par «francisation»? Ce terme est défini comme un «effort visant à maximiser l'utilisation du français comme langue de travail au Québec» (*Intercom*, 1974 : 4). Comme nous l'avons déjà vu dans la première partie, la francisation porte entre autres sur l'utilisation du français dans les documents de gestion, les documents officiels, les formulaires, les réunions et les relations officielles entre supérieurs et subordonnés. Le terme «francophonisation», quant à lui, désigne la présence de personnes dont la connaissance du français leur permet de fonctionner dans un cadre où la langue de travail est le français. Ce terme signifie aussi l'accroissement du nombre de francophones au sein de l'entreprise, notamment dans les postes de commande.

Comme la Loi 101 cherche à faire du français la langue du travail, de l'Administration, de la justice et de l'enseignement, elle prescrit des mesures générales de francisation dans le commerce et dans le monde des affaires. Le lecteur pourra se reporter à l'annexe 8 pour prendre connaissance des dispositions de la loi relatives à la francisation des entreprises. L'objet à long terme de la *Charte de la langue française* est, selon Roger Miller (1984 : 118), de généraliser l'usage du français à tous les niveaux des entreprises. Celles-ci doivent donc modifier leurs pratiques organisationnelles internes pour garantir l'usage de cette langue. La loi ne force cependant pas les entreprises à respecter des normes immédiates, mais plutôt à concevoir des programmes de francisation. Elle oblige toute société ou tout service d'utilité publique employant 50 travailleurs ou plus à avoir obtenu un certificat de

francisation le 31 décembre 1983, au plus tard. Ce document atteste que l'entreprise applique un programme de francisation ou qu'elle n'a pas besoin de recourir à un tel programme, compte tenu du statut qu'y détient le français. À défaut de respecter cette exigence, l'entreprise peut se voir imposer des amendes allant de 100 \$ à 2 000 \$ par jour (Voir l'annexe 7).

Sont soustraits à cette obligation les sièges sociaux, les laboratoires scientifiques et les centres de recherche, à cause de leurs besoins linguistiques spéciaux (Voir l'annexe 8, art. 143 et 144). Cependant, au moins 50 pour cent de leurs revenus doivent provenir d'exportations hors du Québec, ou encore, il doit être impossible pour ces établissements de respecter les exigences de l'article 141 à cause de la fréquence de leurs relations avec l'étranger, de la complexité des techniques utilisées, de leurs besoins en personnel spécialisé ou des incidences éventuelles d'un programme de francisation sur leur position concurrentielle. Ces établissements peuvent négocier avec l'OLF des ententes particulières reconnaissant l'usage de l'anglais comme langue du travail et du commerce ainsi que la possibilité d'adapter les politiques d'embauche, de promotion et de mutation aux besoins de leur personnel. Ils doivent toutefois franciser leurs communications avec leurs autres groupes ou directions situés au Québec. Ces derniers sont en effet assujettis aux exigences de la loi. En outre, le personnel anglophone de ces établissements doit pouvoir communiquer en français et cette langue doit être utilisée pour l'affichage interne dans les secteurs où travaille le personnel du siège social.

Sont également exclus de ces dispositions les travailleurs des sociétés fédérales (représentant environ 40 000 à 50 000 personnes), tenus par la *Loi sur les langues officielles* d'offrir des services bilingues, les entreprises de compétence fédérale (banques, sociétés de transport interprovincial), les entreprises comptant moins de cinquante employés et les travailleurs non syndiqués.

## II. PROGRAMMES DE FRANCISATION

### A. But

En vertu de l'article 141 de la Loi, les programmes de francisation doivent viser la généralisation du français à tous les niveaux de l'entreprise. Autrement dit, ils doivent favoriser la connaissance du français chez les dirigeants, les membres des ordres professionnels et les autres employés. Ils doivent également faciliter la francophonisation à tous les niveaux, y compris au conseil d'administration. Ils doivent de plus encourager l'utilisation du français dans les documents de travail de l'entreprise (manuels et catalogues), dans les communications avec les clients, les fournisseurs et le public, ainsi que le recours à une terminologie française et au français dans la publicité. Ils doivent enfin favoriser l'adoption d'une politique d'embauche, de promotion et de mutation appropriée. Comme on peut le constater, ces exigences ressemblent aux dispositions de la Loi 22 relatives à la francisation.

Les objectifs de francisation s'appliquent globalement à tout genre d'entreprise, mais les étapes qu'il faut suivre pour procéder à la francisation varient selon la taille des entreprises. La loi prévoit en effet des dispositions particulières pour chacune des trois catégories d'entreprises : grandes, moyennes ou petites.

### B. Grandes entreprises

Pour les entreprises comptant plus de 100 employés, le processus de francisation comporte quatre étapes : l'assignation d'une date d'admissibilité de l'entreprise à l'aide que peut lui accorder l'OLF, la

délivrance d'un certificat temporaire de francisation, l'élaboration d'un programme de francisation par le comité de francisation de l'entreprise, et enfin, la délivrance du certificat permanent de francisation. Pour faciliter l'administration de ce processus, l'OLF, affirme Denise Daoust (1984 : 86) a déterminé 12 catégories d'entreprises, réparties en 10 secteurs représentant 37 types d'activités économiques et tenant compte du nombre d'employés dans chaque entreprise. Ces catégories sont exposées à l'annexe 9.

#### 1. Première étape

Durant la première étape, l'OLF assigne à l'entreprise une date d'admissibilité à l'aide qu'il peut lui offrir en vertu du paragraphe 113*e*) de la Loi. Cette date peut se situer entre le 7 mai 1978 et le 7 décembre 1980, selon la catégorie à laquelle appartient l'entreprise (Voir l'annexe 10). L'OLF envoie un négociateur pour aider l'entreprise à procéder à la francisation. L'entreprise dispose de trois mois pour obtenir un certificat temporaire de francisation. Elle doit à cette fin remplir un questionnaire général sur la structure interne de ses activités et donner le nom des membres de son comité de francisation. Formé d'au moins six personnes, dont le tiers doit officiellement représenter les employés salariés, ce comité est tenu de se réunir au moins trois fois par année. Il est responsable de toutes les mesures internes de francisation, qu'il a pour mandat de négocier avec l'OLF. L'échéance fixée par la loi pour la mise sur pied des comités de francisation des entreprises est le 30 novembre 1977.

#### 2. Deuxième étape

La deuxième étape commence avec l'octroi du certificat temporaire de francisation, qui porte le nom d'«attestation d'inscription» depuis la publication des nouveaux règlements de l'OLF dans la *Gazette officielle du Québec*, le 24 juillet 1985. Ce certificat est valide pour trois ans durant lesquels l'entreprise procède, avec le négociateur de l'OLF, au bilan de sa situation linguistique. Cette analyse porte sur plusieurs points, notamment : les communications écrites au sein de l'entreprise, les communications orales lors des réunions, les communications écrites avec les entreprises situées hors du Québec, les formulaires, ainsi que les manuels de formation et de référence. L'analyse couvre également la langue de l'affichage interne et celle de la publicité. La politique de l'entreprise concernant l'enseignement de la langue seconde pour les cadres et les autres employés, ainsi que les exigences linguistiques relativement à l'engagement, à la promotion et à la mutation des employés, y sont également abordées. L'analyse porte enfin sur l'utilisation de la terminologie française au sein de l'entreprise et sur le volume de traduction de l'anglais au français et du français à l'anglais. L'entreprise doit transmettre les résultats de cette analyse à l'OLF dans l'année qui suit la date de délivrance de son certificat temporaire de francisation. Ces résultats permettent à l'OLF de déterminer si l'entreprise doit ou non procéder à l'élaboration d'un programme de francisation. À ce moment, l'entreprise doit négocier avec l'OLF une liste des postes exigeant la connaissance d'une autre langue que le français pour les communications avec des services de l'entreprise ou avec les autres sociétés situées hors du Québec.

### 3. Troisième étape

Au cours de la troisième étape, qui dure deux ans, le comité de francisation élabore son programme de francisation, le fait approuver par le comité d'accréditation de l'OLF et le met en oeuvre. Si le programme n'est pas approuvé, l'OLF peut demander à l'entreprise d'y apporter des modifications ou d'élaborer un programme entièrement nouveau. Tous les programmes de francisation doivent être revus et approuvés dans l'année qui suit la date d'admissibilité au certificat temporaire. Le programme de francisation doit tenir compte des conclusions de l'analyse linguistique et de chaque disposition de l'article 141 de la *Charte* (Voir l'annexe 8). L'entreprise doit faire rapport de ses progrès tous les six mois à l'OLF.

#### 4. Quatrième étape

La délivrance du certificat de francisation marque la quatrième et dernière étape du processus. Ce certificat, obligatoire pour les entreprises comptant cinquante employés ou plus, atteste que l'entreprise peut fonctionner en français. Autrement dit, pour reprendre les mots de Jacques Maurais (1987 : 385), «qu'elle a procédé à la traduction de ses documents les plus importants et qu'un nombre suffisant de ses cadres peut s'exprimer en français. À cette étape, la francisation est accomplie... sur papier.» En effet, ce processus n'est pas pour autant terminé. Il reste à franchir une étape cruciale : l'implantation du français comme langue habituelle du travail. Depuis l'adoption des nouveaux règlements de l'OLF, peut-on lire dans *Intercom* (10, 3, 1985 : 1), on attribue, 18 mois après la délivrance de l'attestation d'inscription, un sceau vert aux entreprises qui appliquent un programme de francisation et un sceau bleu à celles où le français détient le statut que le programme a pour but de lui assurer.

#### C. Moyennes entreprises

Les entreprises comptant de cinquante à quatre-vingt-dix-neuf employés doivent atteindre les mêmes objectifs de francisation que les grandes entreprises, mais les modalités administratives sont plus simples dans leur cas : dégagées de l'obligation de mettre sur pied un comité de francisation, elles doivent néanmoins obtenir un certificat temporaire de francisation dans le délai prescrit par l'OLF. Il leur faut ensuite procéder à l'analyse de leur situation linguistique, tout comme les grandes entreprises. Si cette analyse se révèle satisfaisante, l'OLF décerne un certificat de francisation. Dans

le cas contraire, l'entreprise doit adopter des mesures concrètes et établir un calendrier pour généraliser l'usage du français dans tous les domaines visés par l'article 141 de la Loi 101. Elle dispose de douze mois pour élaborer et faire approuver son programme de francisation par le comité d'accréditation de l'OLF. Enfin, elle est tenue de présenter à l'OLF, tout au long de la mise en oeuvre de son programme de francisation, des rapports annuels où sont exposés les activités de francisation réalisées et l'état d'avancement des travaux.

#### D. Petites entreprises

La Loi 101 ne prévoit rien de très précis pour la francisation des entreprises qui comptent moins de cinquante employés. En vertu de l'article 15, ces sociétés, dont le nombre se situait entre 150 000 et 200 000 au Québec au moment de l'adoption de la Loi, peuvent être obligées par l'OLF d'analyser leur situation linguistique, de préparer et d'appliquer un programme de francisation. Toutefois, déjà surchargé par la francisation des grandes et des moyennes entreprises, l'Office n'a procédé à aucune vérification à cet égard.

### III. RÔLE DE L'OLF

Pour se conformer aux exigences de la loi et mettre en oeuvre leur programme de francisation, les entreprises ne sont pas seules. Elles peuvent compter sur l'aide de l'OLF, chargé, en vertu des articles 113 et 114 de la *Charte*, de diriger et d'approuver la francisation des entreprises, de délivrer ou de



suspendre des certificats de francisation, de mettre sur pied des comités de terminologie ainsi que de normaliser et de publiciser les termes et expressions approuvés par ces comités.

L'OLF collabore constamment avec les entreprises et traite directement avec chacune d'elles. Il veille à ce que tous les éléments pertinents soient inclus dans les programmes de francisation soumis à son approbation par les entreprises. Il offre notamment à l'intention de ces dernières un programme type dans lequel il énonce les objectifs du programme de francisation et les domaines à couvrir. Il y suggère également un échéancier pour chacune des étapes de la francisation.

Les fonctionnaires de l'OLF agissent également comme conseillers techniques tout au long du processus administratif. Deux types de spécialistes aident les entreprises et jouent un rôle crucial tout au long du processus de francisation. Il s'agit des négociateurs de programme, qui connaissent le fonctionnement et l'administration de l'entreprise, et des linguistes-conseils, spécialistes de la terminologie. Nous reviendrons plus loin sur le rôle de ces derniers.

Enfin, l'OLF offre des services de soutien à la francisation et coordonne les activités de francisation en cours dans les entreprises en s'appuyant sur quatre stratégies d'intervention : la stratégie de soutien, la stratégie de diffusion, la stratégie de collaboration et la stratégie d'animation. La stratégie de soutien est actualisée dans les rapports personnalisés qu'entretient l'Office avec les entreprises. La stratégie de diffusion consiste à diffuser la terminologie disponible parmi les entreprises et le grand public, notamment par la publication de lexiques et d'ouvrages terminologiques. La stratégie de collaboration porte sur le rôle de conseiller et de coordonnateur de l'OLF. Enfin, dans le cadre de la stratégie d'animation, l'Office anime les milieux visés par la francisation, dont il supervise l'évolution, selon les catégories et les secteurs d'activité. Parmi les outils et services offerts, mentionnons les travaux de terminologie, la Banque de terminologie du Québec, ou BTQ, le comité

de terminologie de l'OLF, les services de consultation téléphonique et les bureaux régionaux. Voyons plus en détail en quoi consiste chacun de ces outils.

#### A. Travaux terminologiques

Depuis le milieu des années soixante-dix, les travaux terminologiques de l'OLF sont principalement orientés vers les domaines communs à la plupart des secteurs de l'économie et de l'industrie, soit l'administration et la gestion ainsi que les concepts techniques de base. Ces travaux ont donné lieu à la publication d'innombrables lexiques. De plus, l'Office a encouragé les entreprises à effectuer leurs propres travaux terminologiques. À cette fin, il a réédité en 1977 une nouvelle version du *Guide de travail en terminologie*, qu'il avait publié en 1973 (Cahier n° 20, première version). Cette nouvelle publication, intitulée *Méthodologie de la recherche terminologique* et parue dans la collection «Études, recherches et documentation», n° 9, est l'oeuvre de Pierre Auger et de Louis-Jean Rousseau, qui ont pu compter sur la collaboration de Rosita Harvey, Jean-Claude Boulanger et Jean Mercier. L'Office a également intensifié les mesures visant à appuyer la francisation des entreprises, en publiant notamment un guide terminologique et linguistique sur les raisons sociales (*Les Raisons sociales*, Montréal, Gouvernement du Québec, 1980), dont il a distribué plus de 40 000 exemplaires aux entreprises du Québec. L'Office a agi ainsi pour aider ces dernières à respecter l'échéance du 31 décembre 1980 prescrite pour la francisation des raisons sociales.

En 1981-1982, l'OLF s'est fixé un nouvel ordre de priorités et a décidé de procéder à la révision des données terminologiques en banque et à leur publication dans une forme plus économique et accessible aux usagers avant d'entreprendre tout nouveau travail terminologique.

Après enquête auprès des usagers, l'Office a également orienté ses travaux terminologiques vers les domaines jugés prioritaires : équipement industriel, aliments et produits alimentaires, comptabilité.

## B. Banque de terminologie du Québec

La Banque de terminologie du Québec (BTQ), mise sur pied en 1974, a pour mandat de mettre à la disposition des particuliers, des entreprises et des autres organismes publics ou parapublics intéressés la documentation et les données terminologiques dont elle dispose. Grâce à des échanges avec d'autres banques de terminologie, signale Gilles Breton (1974 : 3), elle cherche à éviter le recoupement des travaux. La BTQ vise principalement deux types d'utilisateurs : les spécialistes intéressés par les travaux terminologiques, en l'occurrence les traducteurs et les terminologues, et ceux qui utilisent ces terminologies, c'est-à-dire les entreprises québécoises, les bureaux du gouvernement et les maisons d'enseignement ainsi que divers organismes.

Depuis la création de la BTQ, ses responsables ont répertorié tous les organismes nationaux et internationaux oeuvrant dans le domaine de la terminologie, soit pour les travaux, soit pour la documentation. Ils ont également rassemblé une vaste collection de lexiques et d'ouvrages terminologiques connexes. À la fin d'avril 1983, affirme Denise Daoust (1984 : 95), cette collection comptait plus de 32 000 titres. Vers la fin de 1981, poursuit-elle, les responsables de la BTQ ont amorcé l'épuration de toutes les données disponibles et ont orienté l'acquisition de nouvelles données dans les domaines prioritaires : travaux publics, santé, informatique, électronique, transports, énergie, textile, métallurgie, administration et domaines techniques. Afin de faciliter l'interrogation

terminologique, ils ont également mis sur pied un réseau de quarante terminaux pour les organismes et entreprises intéressés.

À l'intention des petites entreprises, les terminologues de l'Office ont publié sous forme de livres ou de brochures des bibliographies terminologiques et divers genres de données terminologiques. Enfin, les responsables de la BTQ ont instauré un service de renseignements pour répondre aux besoins des entreprises et des divers organismes qui élaborent ou mettent en oeuvre un programme de francisation. Ce service s'engage à donner, habituellement dans les cinq jours, la documentation ou la terminologie nécessaire aux entreprises.

#### C. Commission de terminologie

Une commission de terminologie a été formée pour répertorier les nouveaux termes et expressions techniques de divers secteurs techniques et terminologiques, présentés par différents intervenants : comités établis dans d'autres ministères et organismes gouvernementaux, groupes ou organismes extérieurs à la fonction publique ou particuliers. Cette commission, formée de sept membres, dont quatre terminologues de l'OLF et trois linguistes ou traducteurs du milieu de l'enseignement ou de l'industrie, se réunit au moins dix fois par année et présente ses recommandations à l'OLF. Une fois les termes approuvés, l'Office peut décider d'en recommander l'utilisation sans en faire une obligation légale ou de les uniformiser en les diffusant dans la *Gazette officielle du Québec*.

#### D. Service de consultation téléphonique

Pour répondre le plus rapidement possible aux besoins terminologiques les plus urgents, le service de consultation téléphonique a été créé dès 1962, soit un an après la création de l'OLF. Il a pour mandat d'offrir une aide linguistique générale. Sa clientèle, affirme Denise Daoust (1984 : 98), va des spécialistes techniques ou des linguistes aux secrétaires et aux employés de soutien. Toujours selon Denise Daoust (*Ibid.*), vingt pour cent des demandes viennent du grand public, 48 pour cent des entreprises et 33 pour cent des organismes publics et parapublics. Avant 1977, environ la moitié des questions portaient sur la grammaire et l'orthographe et l'autre moitié étaient d'ordre terminologique. Depuis 1977, 75 pour cent des demandes portent sur la terminologie et proviennent pour la plupart d'entreprises montréalaises.

#### E. Bureaux régionaux de l'OLF

Pour être le plus près possible des usagers qu'il souhaite franciser et pour que ses services soient facilement accessibles, l'OLF a adopté une politique de régionalisation. Avant 1977, il comptait cinq bureaux régionaux, outre ceux de Montréal et de Québec. Depuis lors, quatre autres se sont ajoutés et le réseau couvre maintenant tout le Québec. Selon le *Rapport annuel* de l'Office de la langue française pour 1987-1988, la liste des bureaux d'animation de l'OLF était la suivante : Montréal et Montérégie, Abitibi-Témiscamingue, Bas-Saint-Laurent-Gaspésie, Côte-Nord, Estrie, Laurentides-Lanaudière, Outaouais, Québec, Saguenay-Lac-Saint-Jean et Trois-Rivières. Les bureaux régionaux sont responsables de la plupart des travaux de francisation dans la région qu'ils desservent. Ils doivent administrer les programmes de francisation dans toutes les entreprises, à l'exception de celles qui comptent plus de cent employés. Ils sont actifs au sein des comités intermédiés mis sur pied pour

intéresser les médias aux objectifs de francisation de la Loi 101 ainsi qu'au mandat et aux activités de l'OLF.

#### F. Nouvelles orientations de l'OLF

Les activités de l'OLF depuis l'adoption de la Loi 101 jusqu'en 1983 ont permis de bien amorcer la francisation des entreprises au Québec. Pour la période allant de 1983 à 1988, l'OLF s'est donc donné de nouvelles orientations, formulées en ces termes par Michel Plourde (1988 : 59) : «mettre sur pied un système d'évaluation de la francisation des entreprises et consolider son réseau d'assistance linguistique auprès des personnes et des institutions». L'Office s'est également donné une mission d'aide et d'animation pour permettre aux entreprises d'atteindre leurs objectifs de francisation. De plus, afin de susciter chez les citoyens et les groupes des projets et des initiatives contribuant à poursuivre la francisation, il a instauré des programmes d'animation.

Comme on peut le constater à la lecture de ce qui précède, l'OLF a déployé des efforts considérables pour appuyer la francisation. Toutefois, comme ses ressources sont limitées, les entreprises doivent également jouer un rôle très actif dans la francisation de leur terminologie et collaborer très étroitement avec l'Office. Elles se sont dotées elles aussi de structures de soutien, dont nous allons maintenant parler.

#### IV. STRUCTURES DE SOUTIEN MISES EN PLACE PAR LES ENTREPRISES

Pour faciliter les négociations avec l'OLF et répondre plus facilement et de façon plus concertée aux exigences de la loi, ou encore pour mettre en oeuvre leur programme de francisation et en assurer le suivi interne, les entreprises se sont dotées de structures de soutien. Citons notamment le Centre de linguistique de l'entreprise (CLE), fondé en 1972 par une quarantaine d'entreprises désireuses de trouver des solutions aux problèmes linguistiques dans le secteur industriel. Le CLE est un organisme sans but lucratif qui met ses ressources à la disposition des entreprises et publie un bulletin intitulé *Intercom*. Ses quatre grands secteurs d'activité sont les suivants : la francisation, la formation linguistique, la traduction et l'information (*Intercom*, déc. 1977 : 1). En ce qui concerne la traduction, le CLE offre, affirme Jean-Maurice Veaudelle (1974b : 34), un service de référence terminologique, un service de documentation et aide les entreprises à recruter des stagiaires et des traducteurs grâce à ses contacts directs avec les organismes, les Écoles de traduction et la Société des traducteurs du Québec, entre autres. Il dispose aussi d'un comité de traduction formé de représentants des services de traduction des entreprises membres.

Pour sa part, l'Association des conseils en francisation du Québec (ACFQ), fondée en 1977, regroupe des responsables de services linguistiques et de francisation dans les entreprises et les organismes. Elle a pour mandat, lit-on dans *Intercom* (juin 1978 : 15), de promouvoir la francisation et la gestion des services linguistiques grâce à la mise en commun de l'expérience de ses membres. À cette fin, elle organise des réunions et des colloques à l'intention de ses membres et établit des relations avec les organismes privés et publics intéressés par la francisation. Les entreprises ont également mis sur pied, de concert avec l'OLF, des comités interentreprises de terminologie. Certaines

se sont aussi dotées d'un comité de terminologie intra-entreprise. Voyons en quoi consistent le mandat et les activités de ces deux types de comités.

#### A. Comités interentreprises de terminologie

Les comités interentreprises de terminologie sont des groupes de travail composés de représentants d'entreprises d'un même secteur d'activité (traducteurs, terminologues et spécialistes du domaine). Jusqu'en mai 1982, ils étaient animés par des linguistes-conseils. Ces derniers, nous apprend *Intercom* (1979, 3 : 2), établissaient la méthode de travail, aidaient à dresser l'inventaire des termes existants et assuraient la qualité des travaux dont ils recommandaient à l'OLF de recommander et de normaliser les résultats. Les linguistes-conseils sont maintenant remplacés par des terminologues. Ces spécialistes de la recherche terminologique ne jouent pas uniquement le rôle de conseillers techniques et de coordonnateurs, mais sont également responsables des recherches terminologiques proprement dites. Les comités interentreprises ont pour principal mandat d'effectuer des travaux terminologiques portant sur un domaine particulier (recherche thématique). Selon Louis-Jean Rousseau (1983 : 9), l'intention de l'OLF, en instituant de tels comités, était de créer, «en collaboration avec des entreprises particulières et à partir de diverses expériences, un modèle fonctionnel pour résoudre à un coût minimum des problèmes terminologiques d'une façon rigoureuse et systématique». Ces comités ont également pour mandat de regrouper les entreprises oeuvrant dans le même domaine, de déterminer les besoins terminologiques communs, d'étudier la terminologie française disponible et de mettre en commun les ressources afin de mettre collectivement au point une terminologie adaptée et uniformisée. Tout en travaillant à l'uniformisation de la terminologie (qu'il ne faut pas confondre avec



la normalisation), ces comités permettent d'éviter le recoupement et le dédoublement des travaux. De 1976 à 1983, douze comités interentreprises de terminologie ont été mis sur pied.

Dans leur travail, les comités interentreprises de terminologie suivent des étapes bien précises, énoncées par Louis-Jean Rousseau (1983 : 18) : détermination des besoins terminologiques précis de chaque entreprise et délimitation des besoins communs à l'ensemble des entreprises; examen critique de la terminologie française utilisée dans les entreprises; examen des ressources disponibles en regard des besoins relevés (BTQ et documentation terminologique); recherches terminologiques d'appoint pour combler les lacunes et proposition des néologismes nécessaires; examen des résultats des étapes précédentes, établissement d'un lexique ou d'un vocabulaire et transmission des résultats à l'OLF pour qu'il assure la normalisation et la diffusion du vocabulaire. Les usagers sont associés à toutes les étapes de l'élaboration terminologique, par l'entremise de leurs représentants.

D'après Denise Daoust (1984 : 97), les comités interentreprises de terminologie n'ont pas donné des résultats très positifs, pour diverses raisons. D'une part, il semble que la terminologie ait tendance à être considérée comme la propriété exclusive de l'entreprise qui l'a élaborée. Le manque de personnel à l'OLF et la difficulté d'élaborer une méthodologie de recherche propre à satisfaire les entreprises et l'OLF seraient également responsables de ce demi-succès. D'autre part, les membres de ces comités n'avaient pas nécessairement tous le même bagage de connaissances techniques, ni la même formation en recherche terminologique, ce qui a nui à l'efficacité de leur travail. Enfin, tout le processus de recherche terminologique incombait à ces comités, ce qui est peut-être, toujours selon Denise Daoust, le facteur le plus important de l'insuccès relatif des comités interentreprises de terminologie. Pour toutes ces raisons, six comités seulement étaient encore opérationnels en 1983.

Par ailleurs, certaines entreprises ont jugé bon de se doter d'un comité de terminologie intra-entreprise.

#### B. Comités de terminologie intra-entreprise

Les comités de terminologie intra-entreprise diffèrent d'une société à l'autre. Ils sont formés d'un terminologue, d'un ou de plusieurs spécialistes, d'un traducteur ayant idéalement travaillé dans le domaine, et de quelques spécialistes d'unités administratives qui n'utilisent pas une terminologie uniforme. Ces comités cherchent à uniformiser la terminologie au sein de leur entreprise. Certains comités se réunissent régulièrement (celui de Téléglobe, par exemple), tandis que d'autres procèdent plutôt par consultation téléphonique ou écrite et leurs membres ne se réunissent qu'occasionnellement pour régler certaines questions épineuses. C'est notamment le cas au CN et à Air Canada.

Le travail des comités intra-entreprise se divise en quatre étapes, décrites par Nycole Bélanger (1983 : 11). Ils procèdent tout d'abord au dépouillement terminologique de textes suggérés par les spécialistes et produisent une liste de termes. Cette liste est ensuite étudiée par les spécialistes, qui proposent des ajouts, des retraites ou des modifications. On tente alors d'en arriver à un consensus sur la nomenclature de base à étudier, puis on choisit les équivalents, à la suite de recherches terminologiques. Quelquefois, on met au point des définitions et on choisit des illustrations.

Toujours selon Nycole Bélanger (*ibid.*), ces comités permettent l'établissement de terminologies rigoureuses sur les plans technique et linguistique. Ils assurent également l'acceptation des termes nouveaux par un noyau de spécialistes réputés dans leur milieu, ce qui facilite d'autant l'implantation de cette terminologie nouvelle. Ces spécialistes portent le nom d'agents de francisation.

## V. RÉSULTATS DE L'IMPLANTATION TERMINOLOGIQUE

Jusqu'ici, nous avons décrit les structures mises en place, tant par l'OLF que par les entreprises elles-mêmes, pour que la francisation des entreprises prescrite par la loi devienne réalité. On peut maintenant se demander si ces structures sont efficaces, si, autrement dit, elles ont atteint leur but, qui était de faire en sorte que l'on puisse travailler en français au Québec. La terminologie française a-t-elle réussi à s'implanter dans les milieux de travail?

D'après une étude effectuée par Sorecom en 1981, que citent divers auteurs, notamment Michelle Rivard (1982 : 11) et Denise Daoust (1984 : 100-102), plusieurs facteurs influent sur l'implantation terminologique au sein des entreprises. Le plus important semble être l'attitude de la haute direction à l'égard de la francisation. Celle des employés de l'entreprise quant à l'utilité de la terminologie française semble être un autre facteur déterminant. Par ailleurs, une étude entreprise par Monica Heller en 1978 et citée par Denise Daoust (1984 : 102) révèle que les attitudes linguistiques peuvent jouer un rôle plus subtil dans la diffusion de la terminologie : dans une langue donnée, un nouveau terme semble plus facilement accepté s'il n'entre pas en concurrence avec d'autres termes existant déjà dans la langue. Par exemple, il est difficile de remplacer un terme en usage au Québec par un terme français standard. Par contre, si le terme anglais est le seul connu, il est plus facile de lui substituer un terme français standard. En fait, affirme Lise LeBel-Harou (1980 : 2), «il est évident que la terminologie française doit atteindre un degré comparable d'adéquation avec les besoins du milieu pour que le processus de francisation puisse se réaliser dans la pratique quotidienne». Enfin, ajoute Michelle Rivard (1982 : 11), la diffusion de la terminologie repose sur l'existence d'un réseau

fonctionnel dans l'entreprise (cours de français, agents de changement interne, systèmes informatiques, etc.).

Aujourd'hui, selon Margot Bourgeois et D. Valcourt (1983 : 8), un grand nombre d'entreprises peuvent désormais faire face à leurs problèmes courants de traduction et de terminologie. Une centaine d'entre elles disposent maintenant de mécanismes qui leur permettent de faire des recherches terminologiques ponctuelles ou thématiques et un millier d'employés sont devenus des agents de francisation dans leur milieu et participent aux recherches ou à l'implantation de la nouvelle terminologie. D'après les résultats de l'étude menée par Sorecom en 1981, la terminologie française est utilisée plus souvent que la terminologie anglaise à tous les niveaux des entreprises visées par l'étude. En outre, il reste peu de domaines où il n'existe pas de terminologie consignée, diffusée ou en chantier.

Néanmoins, malgré les efforts de francisation et d'implantation terminologique, l'utilisation de l'anglais demeure importante, même dans les entreprises où les francophones représentent la majorité de l'effectif. Il y a toutefois lieu d'améliorer trois éléments essentiels, selon Raymond Frenette (1983 : 8) : l'organisation des fichiers internes des entreprises où sont effectuées des recherches terminologiques, l'efficacité de la diffusion interne et les échanges terminologiques entre les entreprises.

Comme nous venons de le voir, des progrès importants ont été accomplis au chapitre de la terminologie. Dans une perspective un peu plus générale, on peut se demander quelle était situation de la francisation à la fin de la période étudiée.

## VI. ÉTAT D'AVANCEMENT DE LA FRANCISATION

Jacques Maurais (1987 : 386) affirmait en 1987 que plus de 97 pour cent des entreprises comptant plus de cent employés avaient fait l'analyse de leur situation linguistique et que plus de 87 pour cent avaient élaboré et fait approuver leur programme de francisation. En outre, selon lui, l'utilisation du français pour l'ensemble des travailleurs a progressé légèrement de 1971 à 1979. Cette progression s'expliquerait en partie par l'augmentation du niveau de scolarité des francophones et par le plus grand nombre d'entreprises appartenant à des intérêts francophones, ce qui a favorisé la francophonisation. Au 31 mars 1986, c'est-à-dire plus de deux ans après le délai prescrit par la Loi 101, 696 grandes entreprises, soit 43,79 pour cent des entreprises inscrites, avaient reçu leur certificat de francisation et 774 étaient en train d'appliquer un programme de francisation approuvé par l'OLF. Par ailleurs, 1 370 petites et moyennes entreprises, ce qui représente 61,6 pour cent des PME, avaient obtenu leur certificat de francisation. Malgré les progrès importants qui ont été accomplis sur le plan de la francisation, l'échéance fixée par la *Charte de la langue française* n'a donc pu être respectée. Pourtant, Denise Daoust (1984 : 92) n'attribue pas ce retard à la mauvaise volonté des grandes entreprises, mais plutôt aux délais administratifs et au manque de ressources de l'OLF. La francisation est donc loin d'être terminée. Même chez les entreprises qui ont reçu leur certificat permanent de francisation, le pourcentage d'utilisation réelle du français peut varier et être inférieur à 100 pour cent.

Il faut ajouter que la francisation a ses limites, puisque seules les entreprises ayant plus de cinquante employés sont tenues d'appliquer un programme de francisation approuvé par l'OLF. En effet, bien que les petites entreprises soient elles aussi assujetties aux dispositions exécutoires de la loi, l'OLF n'a procédé à aucune vérification à cet égard. Ces entreprises représentent, selon Michel Plourde (1984 : 86), plus de la moitié des travailleurs du Québec. D'autre part, la Loi 101 ne permet pas à l'OLF d'enquêter sur l'utilisation du français une fois que le certificat permanent de francisation

a été délivré, sauf s'il reçoit des plaintes ou si le comité de francisation de l'entreprise demande une autre analyse linguistique. Cette dernière lacune a toutefois été corrigée dans les nouveaux règlements de l'Office de la langue française. Ceux-ci, adoptés le 24 juillet 1985, prévoient à l'article 12 le contrôle continu de l'OLF dans l'entreprise et l'obligation pour les sociétés détenant un certificat permanent de francisation de produire à l'intention de l'Office un rapport annuel sur l'évolution du statut du français chez elles. Il vise ainsi à consacrer le caractère permanent de la francisation.

Enfin, Michel Plourde (1985 : 197) constate quelques résistances à la francisation ainsi qu'un relâchement de la vigilance et du soutien à la francisation déjà amorcée ou bien avancée. Par exemple, dans certaines entreprises, des textes sont rédigés uniquement en anglais; la qualité du français sur les étiquettes de certains produits mis sur le marché laisse parfois à désirer; à cause de réductions budgétaires, on coupe des postes de traducteurs ou de linguistes et on suspend les mesures d'implantation terminologique. Michel Plourde (1988 : 88) classe les facteurs de résistance en trois catégories : les difficultés économiques, les problèmes fonctionnels et les causes psychologiques. Ces facteurs sont énumérés plus en détail dans les trois tableaux ci-dessous :

#### CAUSES DES DÉLAIS, DIFFICULTÉS OU RÉSISTANCES DANS LA FRANCISATION DES ENTREPRISES<sup>1</sup>

CAUSES D'ORDRE ÉCONOMIQUE
---------------------------

---

<sup>1</sup> Source : Michel Plourde (1988 : 89), tiré de *Les enjeux actuels de la francisation des entreprises*, rapport du CLF, 1986, p. 62.

- Coût de la traduction et des démarches liées à la francisation
- Rapport prohibitif entre traduction et longévité des logiciels
- Besoins linguistiques nombreux
- Crise économique des années 80

### CAUSES D'ORDRE FONCTIONNEL

- Appartenance linguistique du propriétaire, des fournisseurs, des clientèles
- Évolution et restructuration des entreprises
- Ouverture aux marchés extérieurs; bilinguisation des cadres
- Implantation des nouvelles technologies entraînant l'usage de l'anglais
- Les comités de francisation ont généralement mal fonctionné
- L'OLF a privilégié les relations avec les dirigeants de l'entreprise (plus qu'avec les travailleurs)
- Faible participation des travailleurs au processus de francisation
- Travailleurs mal informés de la Loi
- «Approche» parfois trop bureaucratique ou «normative» de l'OLF
- Manque de rigueur de certaines entreprises
- Double rôle de l'OLF, à la fois «contrôleur» et «conseiller»
- Qualité variable des relations entre les entreprises et l'OLF
- Contexte et fonctionnement particuliers à chaque entreprise
- Ententes particulières possibles avec l'OLF pour fonctionner dans une autre langue
- Terminologie parfois théorique ou peu adaptée de l'OLF

### CAUSES D'ORDRE PSYCHOLOGIQUE

- Résistance plus forte dans les PME (ex. : secteurs de l'aéronautique, du textile ou du vêtement)
- Les cadres de l'entreprise considèrent souvent la francisation comme une simple opération administrative
- L'OLF n'a pas toujours fait preuve de fermeté pour les échéances
- Degré de volonté ou de collaboration très variable d'une entreprise à l'autre
- Les travailleurs non syndiqués revendiquent moins
- Habités aux termes anglais, les travailleurs francophones résistent à la terminologie française
- La francisation fléchit dès que la volonté gouvernementale a l'air de fléchir



Plourde cite également les conclusions du Conseil de la langue française<sup>2</sup> selon lesquelles dans la majorité des entreprises, la volonté de franciser consiste à s'en tenir à la lettre de la loi sans trop s'engager à en respecter l'esprit.

Il reste quand même que l'application de l'article 141 de la Loi 101 et les programmes de francisation ont donné d'heureux résultats. En effet, plusieurs entreprises offrent des cours de français que fréquentent les cadres. De 1977 à 1987, l'accès de francophones à des postes de cadres supérieurs et la tenue de réunions en français aux plus hautes instances des entreprises ont été favorisés par l'obligation, imposée par la loi, d'augmenter à tous les niveaux de l'entreprise le nombre de personnes ayant une bonne connaissance du français. Enfin, les grandes entreprises se sont dotées de services linguistiques très structurés.

Si, conclut André Martin (1983 : 3), «le niveau de francisation générale de l'entreprise n'est pas nécessairement en corrélation directe avec le niveau de francisation de la terminologie», en revanche, Denise Daoust (1984 : 106) soutient que la francisation de la terminologie a entraîné plus qu'un changement de termes techniques de l'anglais au français québécois ou standard. Elle a amené un changement sociolinguistique profond dans les attitudes des groupes linguistiques à l'égard du français comme langue du pouvoir socio-économique au Québec et langue technique et scientifique.

---

<sup>2</sup> *Les enjeux actuels de la francisation des entreprises*, 1986, p. 62.

# CONCLUSION

De tout ce qui précède, plusieurs conclusions se dégagent. D'une part, la Loi 101 a entraîné un mouvement de francisation sans précédent, mettant à contribution linguistes, traducteurs, terminologues et employés des entreprises. Ce mouvement de francisation a favorisé l'essor de la terminologie et la publication d'un grand nombre de lexiques et vocabulaires spécialisés ainsi que la mise sur pied de divers services consultatifs. Le Québec a acquis dans le domaine terminologique une compétence qui est reconnue internationalement. À preuve, cette réflexion d'Alain Rey, citée par Jean Delisle (1990 : 353), dans le *Que sais-je?* (n° 1780) consacré à *La terminologie : noms et notions* :

Si le présent ouvrage fait souvent référence à l'activité terminologique au Québec et au Canada, ce n'est pas seulement en fonction de l'importance du problème et des moyens créés pour l'affronter à Québec ou à Ottawa, mais aussi à cause de l'effort de systématisation et de théorisation articulé à cette expérience. Si la théorie terminologique est bien vivante aussi en Autriche, en URSS, en Allemagne, en Suède ou en France, son aspect socio-linguistique, sa méthodologie, ses implications pédagogiques )) formation de terminologues )) sont particulièrement remarquables dans l'Amérique du Nord francophone.

D'autre part, l'implantation terminologique n'est pas toujours facile à réaliser. Un certain nombre de facteurs d'ordre économique et psychologique entrent en jeu. Enfin, bien qu'un grand nombre d'entreprises aient obtenu leur certificat permanent de francisation, ce processus est loin d'être terminé et doit être poursuivi sans relâche. Cependant, des facteurs économiques et politiques pourraient y faire obstacle, notamment la révision de la Loi 101, la récession économique et les changements politiques.

Plusieurs intervenants ont participé à la francisation, et l'apport des traducteurs et des terminologues n'est pas des moindres. Dans la troisième partie, nous nous pencherons de plus près sur le rôle qu'ils ont joué et qu'ils continuent à jouer dans ce processus.

TROISIÈME PARTIE

RÔLE  
DE LA TRADUCTION ET DE LA TERMINOLOGIE  
DANS LA FRANCISATION DES ENTREPRISES  
(1968-1988)

# INTRODUCTION

«L'omniprésence de la traduction dans la vie quotidienne des Canadiens est sans doute une des caractéristiques dominantes du Canada et notamment du Canada français», affirme Jean Delisle (1977 : 66). Cette activité a en effet joué un rôle de premier plan dans l'ensemble de la situation linguistique du Québec et y est indissociable de la question linguistique. Elle a concouru à la diffusion et à l'enrichissement du français, voire à la sauvegarde de cette langue au Québec. Sans elle, la francisation des entreprises n'aurait pas fait les progrès qu'elle a accomplis, tant sur le plan de la quantité que sur celui de la qualité des textes traduits. Elle ne se serait peut-être d'ailleurs jamais produite. Par exemple, les traducteurs ont occupé une place importante dans la campagne de sensibilisation au français, menée par l'OLF et intitulée «Au Québec, on vit en français». L'Office les avait en effet chargés d'être, pour reprendre les mots de Gilles Breton (1979 : 1), des «agents de changement dans leur milieu», qui offriraient l'aide terminologique ou rédactionnelle nécessaire pour que les travailleurs soient «de moins en moins à la remorque d'une pensée et d'un mode de vie étrangers» (*Ibid.*) et que le français utilisé dans les communications écrites soit de bonne qualité. Considérée à l'origine comme une étape initiale, essentielle à la francisation, la traduction est encore aujourd'hui généralement pratiquée dans la plupart des entreprises qui ont reçu leur certificat de francisation.

L'activité traductionnelle s'est intensifiée à partir de 1975, par suite de l'adoption de la Loi 22. De 1975 à 1977, la demande de traduction s'est accrue d'environ 300 pour cent (Bruce : 1977). En vertu de cette loi, en effet, tous les communiqués et les documents rédigés en anglais, provenant de l'extérieur d'une compagnie et destinés à plusieurs employés, devaient être traduits en français.

Toutefois, si ces documents s'adressaient uniquement aux cadres et à des techniciens très spécialisés, il n'était pas nécessaire de les faire traduire. Les communications interprovinciales entre les compagnies devaient également se faire en français. Selon Jean-Maurice Veaudelle (1974b : 3), devaient aussi être traduits, entre autres, tous les documents que pouvaient recevoir ou diffuser les compagnies, sauf les communications internes à circulation très restreinte, les circulaires, les documents de référence ainsi que les procédures d'ordre administratif et technique, les manuels, le journal de l'entreprise, les plans, devis et bleus. De plus, tous les documents devant avoir une très large diffusion, surtout à l'extérieur de la province, devaient être traduits. Cela représentait une tâche énorme et les entreprises ont donc dû se doter de services de traduction ou faire appel à des cabinets de l'extérieur pour se conformer à la législation linguistique.

La traduction et la terminologie étant intimement liées à la francisation des entreprises, nous étudierons dans cette dernière partie le rôle de ces activités et de leurs praticiens dans le processus de francisation. Nous ferons d'abord un survol de la situation au début des années soixante. Nous nous pencherons ensuite sur les rôles et fonctions des services de traduction en entreprise, leur composition et leur structure, l'évolution du cadre de travail et, enfin, l'incidence de la traduction sur la qualité de la langue.

## I. LA TRADUCTION EN ENTREPRISE

À l'origine, la traduction était le plus souvent effectuée par des employés bilingues qui s'improvisaient traducteurs sans avoir été initiés à la théorie ou à la pratique de cette activité. Il s'agissait généralement de secrétaires, lesquelles ne touchaient habituellement aucun supplément pour faire ce travail. À preuve, cette offre d'emploi reproduite dans *L'Antenne* (3, 5, 1972 : 6), bulletin d'information de la Société des traducteurs du Québec (STQ). Il est à signaler que la STQ se dissocie des offres d'emploi qu'elle transmet par cette voie.

Consolidated-Bathurst Limitée demande une secrétaire bilingue appelée à faire de la traduction de l'anglais au français. Téléphoner à Miss Buchanan, directrice adjointe du personnel : 875-2160 (poste 386)

On trouvait également des offres d'emploi de traducteurs-dactylographes, comme celles-ci, également parues dans *L'Antenne* (2, 8, 1971 : 12, et 2, 10, 1971 : 27) :

Importante compagnie pharmaceutique montréalaise  
cherche  
traducteur-dactylographe (homme ou femme) ayant plusieurs années d'expérience en traduction.

Recherchons traductrice-dactylographe (anglais au français). Préférence accordée à détentrice d'un certificat ou diplôme en traduction. Régime de retraite et avantages sociaux.

Appeler M. P.A. Corbeil  
Télécommunications du CN  
Téléphone : 877-4885  
669-4218

Dans les années soixante, seules quelques grandes entreprises, comme par exemple Bell Canada, Hydro-Québec et le Canadien National, étaient dotées d'un service de traduction. Durant la décennie suivante, la traduction est graduellement sortie du stade de l'amateurisme et de l'artisanat et a exigé de plus grandes compétences de ses praticiens. C'est d'ailleurs pendant cette période que le baccalauréat spécialisé en traduction a été instauré dans les universités du Québec, le premier programme ayant vu le jour à l'Université de Montréal en 1968 (Delisle, 1990 : 212).

Il faut pourtant signaler qu'en 1974, selon un sondage sur le recours aux traducteurs professionnels dans les entreprises, publié dans la revue *Meta* (Romney, 1974 : 119), 2,2 pour cent des entreprises pourvues d'un service de traduction demandaient quand même à des employés bilingues de faire de la traduction; ce pourcentage était encore plus élevé (18,8 %) dans les entreprises qui n'employaient pas de traducteur professionnel. Bon nombre d'entre elles ne voyaient pas la nécessité d'engager des traducteurs, puisqu'elles disposaient de personnes bilingues capables, à leur avis, d'exécuter des travaux de traduction. Ces travaux étaient le plus souvent effectués par des sténodactylos, mais parfois aussi par des cadres. Même en 1981, Pierre A. Gagnon, administrateur responsable du service de traduction chez Westinghouse Canada Inc., affirmait dans *Intercom* (6, 4, 1981 : 3) que très peu d'entreprises semblaient prendre la traduction au sérieux et faisaient appel à



des secrétaires ou à n'importe qui, plutôt qu'à des traducteurs professionnels. Le motif invoqué : réduire leurs coûts. D'autres encore avaient recours à des agences ou à des cabinets de traduction, dont très peu faisaient du travail de qualité et pouvaient assurer une certaine continuité. Monica Heller (1982 : 34, 163) donne également l'exemple d'une brasserie montréalaise où la traduction et la production de lexiques étaient généralement assurées par les secrétaires bilingues de chaque service ou par un service de traduction à l'extérieur de la compagnie. Pierre Gagnon (*Intercom*, 8, 3, 1983 : 3) souligne quant à lui que «l'existence ou l'importance du service de traduction dépend de la stratégie qu'adopte l'entreprise pour répondre à ses besoins de communication». On constate donc que la traduction reste souvent une activité d'importance secondaire pour les entreprises.

D'après le rapport-questionnaire sur la traduction produit en 1974 par le CLE et dont les conclusions ont été citées par Jean-Maurice Veaudelle (1974b : 40), 18 compagnies sur 26 avaient un service de traduction et 14 d'entre elles faisaient également faire des travaux de traduction à l'extérieur; pour leur part, les huit compagnies qui ne possédaient pas de service de traduction faisaient appel à des services externes.

On peut donc affirmer que les années soixante-dix ont été marquées par une professionnalisation de la traduction. Durant cette période également, les entreprises ont fait de plus en plus appel à la traduction et aux traducteurs pour répondre aux exigences de la francisation. Bon nombre d'entre elles se sont dotées d'un service de traduction interne, généralement centralisé et la plupart du temps rattaché à un autre service : relations publiques, personnel, publicité ou service administratif. D'autres sociétés ont plutôt fait appel à des agences de traduction externes. Dans d'autres entreprises, enfin, on a eu recours à ce que Jean-Maurice Veaudelle (1974b : 5) appelle la «traduction à la sauvette», pratiquée par un peu n'importe qui. Dans la majorité des cas, note Veaudelle, ces trois genres de

services de traduction se superposent, c'est-à-dire qu'une entreprise peut posséder un service de traduction centralisé et faire également appel à des traducteurs pigistes ou à des employés bilingues, selon ses besoins.

Comme la professionnalisation de la traduction et les exigences de la francisation ont entraîné la création de services de traduction en entreprise, on peut se demander comment ceux-ci se sont implantés. Leur mise sur pied s'est-elle faite de façon structurée et planifiée? Selon Veaudelle (1974b : 16-17), l'implantation d'un service de traduction en entreprise peut se faire de façon involontaire ou être planifiée par la direction. Dans le premier cas, le service est d'abord constitué d'un traducteur et d'une secrétaire, puis prend peu à peu de l'expansion, à mesure qu'augmentent les besoins en traduction. Dans le second cas, la direction de l'entreprise nomme un cadre pour diriger le service, puis élabore un plan de recrutement et un plan d'implantation, dont les objectifs varient d'une entreprise à l'autre. À partir de 1974, les entreprises ont le plus souvent procédé à l'implantation planifiée de leur service de traduction, mais les services déjà en place à cette époque avaient généralement été institués de façon involontaire. Que l'implantation des services de traduction ait été planifiée ou non, ceux-ci ont été appelés à assumer diverses fonctions, comme nous allons le voir.

## II. RÔLES ET FONCTIONS DES SERVICES DE TRADUCTION

Les rôles et fonctions des services de traduction en entreprise ont évolué et se sont diversifiés avec les années. La contribution de ces services à la francisation a été énorme et demeure importante aujourd'hui. Avant de nous pencher sur ces rôles et fonctions, il convient toutefois d'étudier d'abord le fonctionnement d'un service type, à l'aide d'exemples. Nous commencerons par examiner la composition et la structure des services de traduction, pour nous attacher ensuite aux rôles des principaux intervenants dans le déroulement des travaux.

### A. Composition des services de traduction

La composition et la structure des services de traduction varient selon la taille du service. Ce dernier peut être composé d'un traducteur, seul ou accompagné d'une secrétaire, ou d'une équipe complète formée d'un directeur (parfois un gestionnaire de métier, parfois le traducteur le plus ancien du service), d'un ou de plusieurs réviseurs, de traducteurs, de secrétaires, de terminologues et de documentalistes. L'évolution de la demande a entraîné l'expansion des services de traduction. Ainsi *Intercom* (novembre 1976 : 12) nous apprend que chez Texaco Canada Limited, le département des services linguistiques, créé en 1972, avait une seule employée jusqu'en 1975. Il s'est doté en 1976 d'un réviseur, de deux traducteurs et d'une secrétaire. Chez Domtar, affirme Marcel Lagrenade (1979 : 15), l'effectif, qui se limitait à l'origine à deux traducteurs, se composait en 1971 de huit traducteurs.

À la Compagnie de la Baie d'Hudson, indique Viviane Julien<sup>3</sup>, le service de traduction, créé en 1971 et situé à Montréal, relevait de la direction du Personnel, à Toronto, et comprenait cinq employés : un cadre anglophone un peu bilingue, gestionnaire du secteur commercial, un réviseur, ancien employé de la compagnie et diplômé en lettres, deux traducteurs et une secrétaire. En 1975, l'effectif était de dix employés. Ce nombre était passé à 15 en 1978. Le bulletin *Intercom* (novembre 1976 : 11) signale que chez IBM Canada, le service de traduction comptait en 1976 un directeur, six traducteurs permanents, un terminologue, un coordonnateur, quatre secrétaires à plein temps et une secrétaire à temps partiel. Il regroupait en 1987, selon Diane Bouilhac (1987 : 3), 23 employés (traducteurs, terminologues, correcteurs d'épreuves), répartis en trois sections : traduction générale, soutien du français des produits (*sic*), terminologie et programme linguistique. Enfin, chez Bell Canada, peut-on lire dans *Intercom* (1979, 4 : 6), les services linguistiques, qui formaient en 1949 un petit service de traduction artisanal, comptaient 40 personnes en 1979, dont 15 traducteurs.

Les services de traduction ont donc connu une croissance importante de la fin des années soixante jusqu'au milieu des années soixante-dix. Il est par ailleurs intéressant de signaler que cette expansion s'est accompagnée d'une prolifération des cabinets de traduction et des traducteurs indépendants. Si l'on consulte la section anglaise des pages jaunes de l'annuaire téléphonique de Montréal, on constate en effet que le nombre de cabinets et de traducteurs indépendants inscrits est passé de 42, en 1968, à 60, en 1975. L'expansion des services de traduction a entraîné l'évolution et la diversification de leurs rôles et fonctions, comme l'illustreront les cas concrets qui suivent. À cet

---

<sup>3</sup> Viviane Julien et Nunzia Iavarone, «La petite histoire du français à la Compagnie de la Baie d'Hudson (CBH) à travers l'évolution de l'entreprise et des lois provinciales en matière linguistique», exposé inédit, présenté lors de l'atelier de l'AIPC (Association internationale des professionnels en communication) sur *La qualité de la langue dans l'entreprise*, le 17 novembre 1989, à Montréal.

égard, notons que la plupart des services de traduction en entreprise ont changé de nom pour porter aujourd'hui celui de services linguistiques, ce qui dénote un élargissement de leurs fonctions.

## B. Fonctions des services de traduction

Avant 1968, les fonctions des services de traduction se limitaient à la traduction. Comme cette activité se déroule en plusieurs étapes, soit la rédaction originale, l'administration, la traduction proprement dite, le secrétariat, la révision, la terminologie et la documentation, elle nécessite l'intervention de plusieurs personnes, notamment le traducteur, le réviseur, le terminologue et parfois le documentaliste. Le traducteur, selon Jean-Maurice Veaudelle (1974b : 27-28), peut être amené à accomplir plusieurs tâches à la fois : traduction, révision, recherche terminologique et documentaire. On peut également lui demander d'assurer la qualité linguistique de tous les textes écrits en langue originale qui exigent un style soigné, de participer à la rédaction d'un texte, de rédiger un document à partir d'informations fournies par des spécialistes et de faire la correction d'épreuves. L'offre d'emploi suivante, parue dans *L'Antenne* (3, 7, 1971 : 8), illustre bien la diversité des fonctions pouvant être exigées du traducteur :

La Société Radio-Canada  
recherche un traducteur

Description des tâches

1. Traduit en français ou en anglais des textes de domaines très divers, pour la plupart à caractère technique.
2. Révise les textes traduits en français ou en anglais par d'autres.
3. Corrige les épreuves des textes traduits en français ou en anglais.
4. Fait des recherches soutenues sur les techniques de la traduction et les progrès de la linguistique afin de se tenir au courant des nouvelles désignations, des précisions terminologiques et de l'usage en matière de radiotélévision ou des domaines connexes, afin aussi de compléter la terminologie des textes déjà traduits.
5. Donne des avis sur le vocabulaire et l'usage de l'anglais et du français.
6. Collabore avec des techniciens à la rédaction de textes.
7. Au besoin, exécute d'autres tâches connexes à celles énoncées ci-dessus.

Pour sa part, le réviseur est appelé à réviser le travail des traducteurs, à en assurer l'uniformisation ou à revoir la rédaction d'un document sans en vérifier la traduction. Quant au terminologue d'entreprise, il a pour principales fonctions de coordonner la recherche terminologique du service, d'effectuer des études terminologiques à court ou à long terme, de participer à la constitution de vocabulaires et de lexiques, de diffuser les résultats des travaux terminologiques au sein de l'entreprise et de guider le travail des documentalistes, le cas échéant (Delisle, 1990 : 335). La répartition des tâches et le déroulement du travail peuvent changer d'un service à l'autre, selon

l'importance de l'effectif et le nombre de fonctions à remplir. Ces dernières, comme nous allons le voir, varient énormément selon les entreprises.

Les fonctions des services de traduction en entreprise se sont graduellement diversifiées, notamment pour permettre aux entreprises de respecter les exigences législatives en matière de francisation. Ces fonctions englobent maintenant la terminologie (recherche terminologique et publication de lexiques), la francisation proprement dite et l'application de la politique linguistique, la documentation, la rédaction et l'aide à la rédaction, ainsi que la prestation de conseils linguistiques et parfois l'enseignement du français. René Deschamps (1978 : 2) résume ainsi l'évolution des services de traduction en entreprise à la fin des années soixante-dix :

Déjà, on peut remarquer le nombre de plus en plus restreint de services consacrés uniquement à la traduction. Dans le processus de francisation qui s'amorce au Québec, il a été jugé indispensable de regrouper sous la désignation de «services linguistiques» toutes les activités analogues, c'est-à-dire la traduction, la terminologie, l'aide à la rédaction, la politique linguistique, l'enseignement des langues, et, de plus, la rédaction proprement dite. Le traducteur est donc appelé à jouer un rôle diversifié et, par le fait même, plus intéressant. Ses fonctions de conseiller linguistique, le traducteur les exercera, en général, dans un service où la traduction comme telle occupera une place moins importante proportionnellement aux autres travaux de francisation. Néanmoins, il existera toujours des traducteurs pour exporter ce qui aura été créé ici.

La diversité et l'évolution des fonctions des services de traduction en entreprise sont illustrées par les cas concrets qui suivent.

Le Service linguistique de Radio-Canada a pour objectif d'améliorer la langue parlée et écrite à Radio-Canada et il offre un service de consultation téléphonique accessible au grand public. Il répond chaque jour à des questions de tous ordres provenant de traducteurs, d'entreprises privées, d'organismes gouvernementaux ou d'étudiants.

La publication du bulletin linguistique de l'entreprise est aussi habituellement confiée aux services linguistiques de cette dernière. *Intercom* (septembre/octobre 1975 : 26) nous apprend par exemple que chez Shell Canada, un bulletin semestriel de neuf pages, intitulé *Le Mot juste*, vient aider les employés à maintenir et à améliorer la qualité du français dans la compagnie. Les services linguistiques d'IBM Canada, affirme Marie-Éva de Villers (1990 : 26), publient pour leur part un bulletin trimestriel, *Termino*, qui porte sur la terminologie de l'informatique. Selon Ghislaine Daoust (1974 : 2), nous devons aussi au Service de linguistique de Radio-Canada, et plus particulièrement à son Comité de linguistique, la parution des fiches de Radio-Canada et du bulletin *C'est-à-dire*. Les fiches portent sur des mots ou expressions qui posent problème (canadianismes, anglicismes, barbarismes), sur des termes techniques ou sur des expressions françaises ou anglaises correctes. Abordant initialement des problèmes linguistiques courants, le bulletin *C'est-à-dire*, quant à lui, présente notamment des études lexicologiques et des comptes rendus d'ouvrages ou de congrès. La plupart du temps, les bulletins linguistiques d'entreprise proposent une terminologie française ou des traductions de termes anglais, corrigent des fautes de français courantes au sein de l'entreprise et offrent des conseils en rédaction. Ils peuvent aussi permettre de faire connaître aux employés des ouvrages de langue et de référence utiles.

Marcel Lagrenade (1979 : 15-16) relate qu'au siège social de Domtar, en 1971, les activités linguistiques du bureau de traduction et de linguistique comportaient, outre la traduction, des travaux terminologiques : recherche systématique d'équivalents français, dépouillement de revues, établissement de fiches d'équivalences et de fiches normatives, production de lexiques et de vocabulaires commerciaux et techniques. Le bureau jouait également un rôle de gardien de la qualité de la langue dans les communications écrites officielles de la compagnie.



Chez La Baie, rappelle Viviane Julien<sup>4</sup>, les services linguistiques, créés en 1971, s'occupaient presque exclusivement de traduction à leurs débuts. Au fil des années, l'évolution de la demande a nécessité l'affectation d'un spécialiste à la terminologie, puis le recrutement d'un documentaliste à temps plein et de terminologues. Un service d'aide à la rédaction a été créé en 1978. À la fin de 1979, la responsabilité de la francisation à l'étape des négociations a été transférée au service de traduction. Les activités des services linguistiques de La Baie comprennent aujourd'hui la francisation et la traduction des documents officiels, des documents internes et des documents de travail, ainsi que l'aide à la rédaction et la consultation terminologique. Elles comptent également la gestion des systèmes de traitement de texte et la prestation de cours de français (pour les employés de Zellers). De plus, les employés des services linguistiques dispensent aux acheteurs (à Toronto) des cours sur les lois à caractère linguistique. Ils donnent aussi aux stagiaires en commerce qui travaillent au Québec des cours sur la législation fédérale et les plaintes. Les services linguistiques s'occupent également de la francisation proprement dite (négociations avec l'OLF, comité de francisation, politique linguistique et règlement des plaintes de la clientèle relativement à l'emballage et à l'étiquetage).

Enfin, chez IBM Canada, affirme Diane Bouilhac (87 : 3), les activités des services linguistiques comprennent la traduction, la terminologie, le programme linguistique (gestion du programme de francisation, la recherche terminologique et la gestion de la base de données IBMOT), ainsi que l'adaptation des logiciels. Cette dernière activité exige du traducteur responsable du projet qu'il se rende aux États-Unis pour exposer aux rédacteurs techniques les contraintes imposées par la

---

<sup>4</sup> Voir la note précédente.

traduction. En outre, le service collabore étroitement avec la France pour la mise au point de produits utilisables à l'échelle internationale, ce qui nécessite l'uniformisation et l'internationalisation du vocabulaire technique par les terminologues ainsi que des contacts suivis avec IBM France et l'ISO. On est loin de l'époque où les traducteurs ne faisaient rien d'autre que traduire! Pour reprendre les mots de Raymond Frenette, cité par Jean Delisle (1990 : 385) le service de traduction est devenu «un centre de rayonnement du français dans l'entreprise, non seulement par la traduction mais par l'adaptation, la recherche terminologique et la diffusion de cette terminologie, la révision et la rédaction parallèle».

La terminologie a pris de plus en plus d'importance au fil des ans. Cette fonction des services linguistiques mérite donc que nous nous y attardions un peu plus longuement.

### C. La composante terminologique

Depuis la fin des années soixante, la terminologie joue un rôle de plus en plus important dans la francisation des entreprises. Les terminologues ont en effet pris en charge l'implantation terminologique dans le cadre du programme de francisation des entreprises, et les comités de terminologie sont devenus les principaux instruments de la francisation en milieu de travail. La traduction s'exerçant de plus en plus dans des domaines spécialisés, la terminologie a pris une place considérable dans le travail des traducteurs, déclare Louis-Jean Rousseau (1984 : 84). Elle est ainsi peu à peu devenue une activité à part entière, reconnue officiellement en 1978 comme une profession distincte de la traduction, avec la création de la section des terminologues (Secter) au sein de la Société des traducteurs du Québec. Cette section a d'ailleurs connu une grande expansion depuis sa

mise sur pied, le nombre de ses membres étant passé de 22 à 93 en deux ans, pour atteindre un sommet de 143 en 1982-83 et se stabiliser autour de 112 par la suite (Delisle, 1990 : 348). Le CN a pour sa part été la première grande entreprise au Québec à se pourvoir, dès 1966, d'un service de terminologie autonome qui a produit de nombreux vocabulaires et lexiques, dont les *Vocabs*, très utiles en traduction technique. Plusieurs services linguistiques se sont mis à recruter des terminologues pour répondre aux besoins des spécialistes de la traduction et réduire à long terme les coûts de cette dernière activité en augmentant l'efficacité des traducteurs et en assurant une certaine uniformisation des termes français utilisés dans l'entreprise. À long terme, assure Pierre-A. Gagnon dans *Intercom* (6, 4, 1981 : 3), la terminologie peut alléger considérablement la tâche du traducteur, améliorer sa productivité et créer un meilleur climat de travail.

Chez Bell Canada, notamment, le service de terminologie est très important et s'occupe de «marketing linguistique» auprès des employeurs pour les aider à adapter la langue technique nécessaire et favoriser l'usage d'un français de qualité. Il diffuse également, lit-on dans *Intercom* (6, 4, 1981 : 3), de nombreux lexiques dans des champs d'activité multiples et répond aux besoins en recherches terminologiques de l'entreprise, qui comptait en 1981 50 000 employés au Canada, dont 22 000 au Québec, et dont moins de 35 pour cent du personnel (18 000 employés) est francophone. Il s'est aussi donné pour mission de monter une bibliothèque spécialisée en français pour chaque groupe de l'entreprise (commercial, technique, etc.) afin d'aider les employés à travailler directement en français.

L'activité terminologique a donc été très fébrile au cours de la période étudiée, comme en témoigne la multitude de lexiques, vocabulaires et glossaires bilingues ou unilingues produits dans un grand nombre de domaines par les services linguistiques des grandes entreprises telles que Bell

Canada, Hydro-Québec, CN/Air Canada, CP, la Société Radio-Canada, IBM, la Compagnie Générale Électrique du Canada et la Banque Royale du Canada. Ces ouvrages sont l'oeuvre des terminologues et traducteurs d'entreprise qui ont effectué de nombreuses recherches terminologiques propres à leur entreprise ou qui ont participé à des comités de terminologie et de normalisation interentreprise. À titre d'exemples, mentionnons le *Dictionnaire de la comptabilité*, de Fernand Sylvain, les divers lexiques de la Banque Royale du Canada, de Bell Canada, de la Compagnie Générale Électrique (notamment les lexiques bilingues des petits appareils électro-ménagers) et de Radio-Canada, le *Dictionnaire électrotechnique anglais-français, français-anglais* et le *Lexique électrotechnique (anglais-français, français-anglais)* d'Hydro-Québec, pour n'en nommer que quelques-uns. Les traducteurs et terminologues ont également publié des bulletins linguistiques et terminologiques internes. Ils ont aussi doté leur entreprise de fichiers terminologiques aujourd'hui informatisés, pour la plupart. Dans de nombreux domaines, la terminologie française est maintenant à la disposition des usagers, mais il reste encore des champs lacunaires, surtout dans les secteurs où la technologie évolue constamment.

Comme dans le cas de la traduction, la qualité de la terminologie utilisée dans les entreprises s'est améliorée tout au long de la période étudiée. Au début, en effet, nous apprend le Conseil de la langue française (1981 : 51), la terminologie était établie par des secrétaires bilingues ou par les «francophones de service», qui devaient effectuer des travaux de traduction et de terminologie sans être préparés pour le faire. Il semble que ce soit encore le cas dans certaines petites entreprises, mais, comme nous l'avons déjà signalé, les grandes entreprises ont de plus en plus recours à des terminologues de carrière ou à des spécialistes du domaine. L'amélioration et la professionnalisation de cette activité sont notamment attribuables aux cours de terminologie qui figurent maintenant au

programme des Écoles de traduction. Mentionnons également le *Manuel de terminologie* publié en 1978 par Robert Dubuc, traducteur et terminologue à la Société Radio-Canada, ainsi que plusieurs ouvrages ou actes de colloques de terminologie à la publication desquels est associé le nom de Nada Kerpan, terminologue chez Bell Canada.

On constate ainsi que les professionnels de la langue, en l'occurrence les traducteurs et les terminologues, ont joué et continuent de jouer un rôle très important dans le processus de francisation, compte tenu des diverses activités qu'ils ont pratiquées et pratiquent encore dans ce domaine. Voyons maintenant dans quel cadre ils exercent leurs fonctions, quels sont leurs outils de travail ainsi que la nature des textes à traduire et comment on recrute et forme des traducteurs en entreprise.

### III. CADRE DE TRAVAIL

#### A. Les outils du traducteur

Pour s'acquitter de leurs fonctions, les traducteurs disposent de nombreux instruments de travail, qui ont évolué et se sont perfectionnés au fil des années. Ainsi, le crayon a été tour à tour remplacé par la machine à écrire, puis le dictaphone, et enfin la machine de traitement de textes, aujourd'hui omniprésente dans la plupart des bureaux. Ce dernier moyen augmente l'efficacité du service en accélérant le traitement de l'information et se révèle particulièrement utile dans le cas des textes qui subissent des révisions successives. Il permet également de réaliser des économies en réduisant les frais de secrétariat.

Les recherches que doivent effectuer les traducteurs nécessitent l'accès à un centre de documentation, à l'intérieur du service ou de l'entreprise, bien pourvu en ouvrages de langue (dictionnaires unilingues, bilingues, dictionnaires spécialisés, grammaires) et en ouvrages généraux et spécialisés. Les traducteurs peuvent aussi consulter en direct, à l'aide d'un modem de communication et moyennant certains frais d'utilisation, des banques de terminologie informatisées, comme la Banque de terminologie du Québec (BTQ) et Termium. Cette dernière relève du Secrétariat d'État et il en existe aujourd'hui une version sur CD-ROM (disque optique), qui n'était pas encore sur le marché durant la période visée par le présent travail. Certains services ont également accès aux grandes banques mondiales de données. Les traducteurs bénéficient souvent de l'aide de terminologues et de personnes-ressources (ingénieurs, avocats, comptables et spécialistes divers). Ces personnes les aident à comprendre les textes de nature spécialisée et peuvent être appelées à évaluer la pertinence technique du document final, peut-on lire dans *Intercom* (8, 3, 1983 : 3). L'OLF met aussi à la disposition des traducteurs d'entreprise des linguistes-conseils qui font des recherches terminologiques, leur suggèrent des traductions de termes difficiles à traduire en leur donnant les sources, et leur conseillent des ouvrages de référence. Il est à signaler que la plupart du temps, la documentation du service de traduction ainsi que son fichier et sa banque de terminologie sont accessibles aux autres employés de l'entreprise.

Ainsi outillés, les traducteurs d'entreprise peuvent s'attaquer à des textes de nature variée, comme nous allons le voir.

## B. Types de textes traduits

La nature des textes à traduire varie d'une entreprise à l'autre, même parmi celles qui oeuvrent dans le même domaine. Claude Simard (1979 : 4) donne notamment l'exemple du Montréal Trust et de la Banque Royale. Les traducteurs du Montréal Trust doivent être familiers avec l'immobilier et les valeurs mobilières, tandis que le travail de nature économique est plus varié à la Banque Royale : analyse conjoncturelle faisant appel à des notions de macro-économie, fiscalité, stocks, investissements, crédit, financement du commerce international, opérations d'épargne et de crédit, en sus de l'administration et de la comptabilité.

Compte tenu des exigences imposées par la législation linguistique dont nous avons parlé dans la première partie de ce travail et qui figurent à l'annexe 8, les traducteurs d'entreprise sont souvent appelés à fournir une version française de textes administratifs (circulaires, directives, notes de service, formulaires, etc.). Ils doivent aussi traduire des textes techniques (manuels, instructions) et des textes spécialisés dans la branche d'activité de l'entreprise. Par exemple, lit-on dans *Intercom* (nov. 1976 : 11), chez IBM, si 50 pour cent de la demande se compose de textes administratifs ou d'avis aux employés, l'autre moitié consiste en des textes techniques sur les gros et petits ordinateurs ainsi que sur l'équipement de bureau. On constate que le travail des traducteurs en entreprise est très souvent de nature spécialisée.

Pour répondre à la demande, les services linguistiques doivent disposer de traducteurs compétents. Il leur faut pour cela établir des critères de recrutement en fonction de leurs besoins et exiger ou offrir une formation pertinente. Ceci nous amène à parler des modes de recrutement et de formation des traducteurs.

### C. Recrutement et formation des traducteurs

Les critères de recrutement des traducteurs diffèrent d'une entreprise à l'autre. Selon une étude publiée dans *L'Antenne* en 1974 (Goulet : 1), dans le secteur des transports et des communications, les services comptant au moins quatre traducteurs ne recrutent que des diplômés d'Écoles de traduction. Dans le secteur de la transformation, les services de même taille engagent des diplômés et des non-diplômés, mais exigent de ces derniers au moins deux années d'expérience. Par ailleurs, dans le secteur des finances, les services qui disposent d'au moins quatre traducteurs embauchent des diplômés en traduction ou des traducteurs ayant un minimum de cinq ans d'expérience. Le bulletin *Intercom* (décembre 1976 : 2-7) décrit les méthodes et critères de recrutement utilisés par différents services de traduction. Par exemple, CN/Air Canada embauche uniquement des traducteurs généralistes et préfère recruter des candidats avec expérience. Chez IBM Canada, on exige un baccalauréat ou une maîtrise en traduction. Enfin, Bell Canada recherche des diplômés en traduction ayant suivi des cours du jour ou du soir et travaillant de l'anglais vers le français. Étant donné la nature très variée des travaux exécutés au sein de cette entreprise, les candidats doivent être polyvalents.

Pour recruter des traducteurs, les entreprises publient généralement des offres d'emploi dans lesquelles elles énoncent leurs conditions d'embauche (qualités, expérience et titres requis, traitement et description des fonctions). Elles comptent également sur la publicité de bouche à oreille. Certaines entreprises ont commencé, dans les années soixante-dix, à mentionner que l'appartenance à une société professionnelle est un atout. Beaucoup d'entre elles diffusent d'ailleurs leurs offres d'emploi par l'entremise d'associations professionnelles comme la Société des traducteurs du Québec,



aujourd'hui devenue la Corporation professionnelle des traducteurs et interprètes agréés du Québec (CPTIAQ). Cette dernière les transmet à ses membres au moyen d'envois séparés ou par la voie de son bulletin d'information *L'Antenne*. Voici quelques exemples d'offres d'emploi publiées dans ce bulletin :

#### SCHL

Un de nos membres, M. Michel Oger, nous signale que la Société centrale d'Hypothèques et de Logement possède des services français à Montréal et à Ottawa, et que les traducteurs y sont toujours les bienvenus, *surtout s'ils se recommandent de la S.T.Q.* (C'est nous qui soulignons.) (*L'Antenne*, 1, 4, 1970 : 8)

### Traducteur

Compagnie pharmaceutique de réputation internationale recherche immédiatement les services d'un traducteur ou d'une traductrice (anglais au français).

- Âge : 25 à 40 ans
- Diplôme en traduction
- Minimum de 3-4 années d'expérience comme traducteur dans les domaines médical et pharmaceutique.

La compagnie offre d'excellents avantages sociaux, d'agréables conditions de travail et un salaire proportionné à la formation et à l'expérience. Adresser votre demande accompagnée d'un curriculum vitae au :

Chef du Personnel

Hoffmann-La Roche Limitée (*L'Antenne*, 1, 4, 1970 : 8)

### Traducteur -- Traduction et linguistique

Le poste : Traduire de l'anglais au français des textes administratifs, commerciaux, publicitaires et financiers, avec le minimum de surveillance. Consulter les auteurs des originaux, se documenter auprès des spécialistes et faire les recherches nécessaires pour réaliser des traductions de premier ordre. Traduction à vue de textes simples. Lecture d'épreuves. Terminologie (Poste au siège social de Domtar, à Montréal).

Le candidat : Traducteur de métier, de préférence diplômé universitaire.

Possède parfaitement l'anglais et le français.

Expérience nord-américaine.

Dynamique et précis, il aime le travail bien fait et sait travailler en équipe.

Traitement selon expérience, qualités et titres. Excellents avantages sociaux (*L'Antenne*, 1, 4, 1970 : 8)

## TRADUCTEUR OU TRADUCTRICE

### Le poste

Important bureau d'ingénieurs recherche traducteur ou traductrice pour son siège social de Montréal.

### La fonction

- Traduire de l'anglais au français, et inversement, des textes techniques, administratifs et publicitaires.
- En collaboration, assurer le service de consultation linguistique de la maison.

### Le candidat ou la candidate

- Est traducteur professionnel, de préférence titulaire d'un diplôme universitaire.
- Maîtrise parfaitement l'anglais et le français.
- S'intéresse aux sciences appliquées, a le souci du travail bien fait, de la responsabilité et de la discrétion.

### Le traitement

- Est fonction de l'expérience et de la compétence.
- D'excellents avantages sociaux sont offerts. (*L'Antenne*, 4, 8, 1973 : 11)

À la suite d'une sélection préliminaire effectuée après étude du curriculum vitae et des échantillons présentés, le cas échéant, les entreprises convoquent généralement les candidats retenus à un examen et à une entrevue. Les recrues sont habituellement assujetties à une période d'essai dont la durée varie d'un service à l'autre.

Chez Bell Canada, on fait appel à deux types de recrutement : celui des employés permanents et celui des stagiaires. Ces derniers sont devenus avec le temps une importante source de sélection de candidats à un poste permanent. Le recrutement se fait en collaboration avec les universités du

Québec offrant des cours de traduction. On choisit chaque année quatre stagiaires ayant terminé la deuxième année du baccalauréat ou la première année de maîtrise. La sélection se fait d'après le rendement scolaire, les commentaires des professeurs et les résultats d'une entrevue et d'un examen. Les candidats retenus travaillent quatre mois dans l'entreprise. Ils doivent suivre un programme de travail bien établi portant sur les divers aspects du service, à savoir la traduction, la terminologie et la documentation, et sont encadrés par un réviseur. Lorsque des postes deviennent vacants, les stagiaires sont invités à subir un examen de recrutement. Selon Christian Seuron (1979 : 2), ancien stagiaire chez Bell Canada, cette formule comporte de nombreux avantages. Non seulement elle permet à l'étudiant de faire l'acquisition de connaissances pratiques dans différents domaines, mais elle lui donne également l'occasion de «rajuster son tir» et de bien se préparer au marché du travail.

Tout comme Bell Canada, nous apprend *Intercom* (mars 1975 : 8), IBM emploie chaque été des étudiants pour travailler à sa banque de terminologie. Les traducteurs embauchés doivent suivre un stage de formation d'une durée de trois à quatre semaines pour se familiariser avec les principaux secteurs d'activité de l'entreprise. Ils traduisent des textes administratifs et généraux avant d'être amenés à se spécialiser. Chaque traducteur reçoit une formation technique qui s'appuie sur le cours de base d'une durée de six mois offert à tous les informaticiens et à tous les représentants de l'entreprise. Cette formation lui permet de se familiariser avec les notions d'informatique et d'étudier les systèmes d'exploitation, les langages de programmation et l'utilisation des divers produits. La formation comporte deux volets : cours magistraux et formation pratique. Ce dernier volet prévoit la participation directe du traducteur au travail des informaticiens et des représentants, au sein d'une équipe de mise en marché en succursale. Le traducteur peut ainsi mettre en pratique les connaissances qu'il a acquises. Grâce à cette formation poussée, il peut parler et comprendre le langage des

spécialistes de l'informatique de l'entreprise, assister à des présentations sur les produits non annoncés dans les laboratoires de mise au point avant de traduire la documentation relative à ces produits. Cela lui permet, affirme Gisèle Foucault (80-81 : 1-2), de traduire plus facilement et plus fidèlement parce qu'il peut «lire entre les lignes». Le traducteur bénéficie également de possibilités de perfectionnement ou de spécialisation, en suivant des cours aux États-Unis ou au Canada. Il a aussi la chance de se réorienter professionnellement, s'il le désire.

Pour disposer de traducteurs compétents, la plupart des grandes entreprises se sont donc dotées d'un processus de sélection structuré. Nombre d'entre elles n'hésitent pas non plus à investir des ressources assez considérables dans la formation et l'encadrement de leurs traducteurs.

Il faut toutefois signaler que si beaucoup d'entreprises disposent d'un service de traduction ou de services linguistiques bien structurés auxquels elles ont volontiers consacré les ressources nécessaires, d'autres préfèrent avoir recours à la sous-traitance. Cette formule présente pour l'entreprise des avantages et des inconvénients que nous allons comparer avec ceux que comportent les services linguistiques internes.

#### D. Service interne ou sous-traitance

D'après un rapport sur la traduction en entreprise, dont Veaudelle (1974a : 7-8) cite les points saillants, le fait pour une entreprise de disposer d'un service de traduction interne comporte des avantages évidents, ne serait-ce que la disponibilité immédiate des traducteurs. Ces derniers peuvent également offrir aux autres employés de l'entreprise des services de consultation, d'aide à la rédaction et de révision de textes dans leur langue originale. Le personnel de l'entreprise est ainsi plus motivé

à effectuer du travail de qualité. Le service de traduction contribue à la normalisation à long terme de la terminologie dans les deux langues. En outre, comme nous l'avons déjà signalé, le matériel dont il dispose (dictionnaires et ouvrages de langue, fichiers, documents de référence) est accessible à tous les autres services de l'entreprise. Enfin, l'existence d'un service de traduction au sein de l'entreprise permet de respecter le caractère confidentiel de certains textes. Autre avantage non négligeable, les traducteurs connaissent l'entreprise qui les emploie ainsi que la terminologie maison qui y est utilisée.

Par ailleurs, selon Wallace Schwab (1977 : 21), certains facteurs désavantagent le service de traduction interne, à commencer par sa place indéterminée au sein de l'entreprise. L'existence du service de traduction dépend du rendement financier de la société, de l'importance que celle-ci accorde à la traduction et de sa rentabilité opérationnelle. La traduction ne constituant pas «un centre de profits» dans l'entreprise, pour reprendre les mots de Pierre Gagnon, cité dans *Intercom* (6, 4, 1981 : 4), c'est d'abord ce service qui subit des coupures lors de compressions budgétaires. Enfin, à quelques exceptions près, il existe peu de possibilités d'avancement au sein de l'entreprise pour un traducteur.

La sous-traitance, quant à elle, présente elle aussi ses avantages et ses inconvénients. Selon le président de l'Association des cabinets de traduction du Québec, Raymond Frenette, dont les propos ont été recueillis par *Intercom* (8, 3, 1983 : 2), une entreprise peut faire appel à un cabinet de traduction dans plusieurs situations, notamment si elle ne dispose pas de service interne et qu'elle a un certain volume de textes à faire traduire. Elle peut également recourir à la sous-traitance en période de pointe, lorsque son service interne est débordé. La pige est également utile dans le cas de longs travaux dont l'exécution risquerait d'être remise indéfiniment si elle était effectuée à l'interne, ou encore lorsque les travaux à faire obligeraient l'entreprise à embaucher des traducteurs qu'il

faudrait ensuite congédier. Il peut aussi être avantageux de confier à un cabinet les traductions qui ne correspondent pas aux domaines de spécialisation du service de traduction interne. Lorsqu'il existe une demande de traduction permanente et fondée, mais que des contraintes budgétaires ou d'organisation interne interdisent l'embauche de traducteurs, le recours à la sous-traitance représente une bonne solution. Enfin, il peut arriver que le service interne suffise généralement à la tâche, que la création d'un nouveau poste de traducteur soit injustifiée et que les travaux qui débordent la capacité du service interne puissent être accomplis à un coût moins élevé par un cabinet externe, moyennant l'établissement d'un bon réseau de communication et de collaboration.

Toujours selon Raymond Frenette, le cabinet de traduction peut exécuter plus rapidement et à moindre coût des travaux longs qui n'exigent pas une connaissance approfondie de l'entreprise cliente. Toutefois, il ne peut généralement pas accomplir un travail d'une qualité supérieure à celui d'un service interne doté des ouvrages de référence nécessaires, dont les traducteurs connaissent bien le fonctionnement de l'entreprise et qui sont devenus, avec les années, des spécialistes du domaine dans lequel oeuvre cette dernière. Le cabinet ne peut pas non plus s'acquitter des fonctions essentielles d'un service interne, à savoir l'exécution des traductions courtes et urgentes dont l'entreprise a besoin tous les jours, la prestation de services de consultation interne et d'aide à la rédaction, le rayonnement interne de la fonction linguistique, le suivi pour assurer l'utilisation efficace des textes traduits, le dialogue quotidien avec les utilisateurs ainsi que la diffusion des textes traduits et de la terminologie.

Dans *Intercom* (8, 3, 1983 : 2), Pierre A. Gagnon résume ainsi les différents rôles des services de traduction interne et externe : le service interne, qui a l'avantage de bien connaître la société de laquelle il relève, peut effectuer des traductions courtes et urgentes, faire des travaux de mise à jour

et de révision et offrir des services de documentation, de terminologie ponctuelle et de consultation. Quant au service externe, il peut s'occuper des travaux volumineux, des traductions et de la terminologie thématiques et assister le service interne lorsqu'il y a une forte demande temporaire.

Nous venons de passer en revue le fonctionnement des services de traduction en entreprise. Il ressort de cette rétrospective que les traducteurs ont joué un rôle de premier plan dans la francisation des entreprises et continuent de le faire, étant donné la nature et la diversité des activités des services linguistiques d'entreprise. Leur apport ne s'arrête cependant pas là. La traduction en entreprise a également eu une forte incidence sur la qualité du français. Ses effets sur la langue ont-ils été positifs ou négatifs? Les avis sont partagés à ce sujet.

#### IV. INCIDENCES DE LA TRADUCTION SUR LA QUALITÉ DU FRANÇAIS

Les effets de la traduction en général sur la qualité de la langue et, par ricochet, de la traduction en entreprise, ont été longuement débattus, notamment par les linguistes et les traducteurs eux-mêmes. La Société des traducteurs du Québec et le Conseil de la langue française ont d'ailleurs organisé conjointement en 1983 un colloque ayant pour thème «Traduction et Qualité de langue». Il semble que la traduction ait sur la langue une influence à la fois bénéfique et néfaste. La compétence du traducteur serait l'un des facteurs déterminants à cet égard. Il peut en effet tout autant contribuer à la défense et au redressement du français qu'à la dégradation et à l'anglicisation de cette langue. À ce propos, il est intéressant de citer la remarque de Sherry Simon (1989 : 50) selon laquelle «l'établissement d'un rapport étroit entre l'activité de la traduction et l'enrichissement ou l'appauvrissement de la langue remonte à la Renaissance et même au moyen-âge». «Depuis le début du 20<sup>e</sup> siècle, c'est-à-



dire depuis le renouveau d'intérêt pour les questions de langue au Québec, ajoute-t-elle (1989 : 51), l'influence de la traduction sur la langue a été perçue le plus souvent en termes négatifs.» En effet, on a généralement tendance, parfois avec raison hélas, à imputer à la traduction la mauvaise qualité du français parlé et écrit au Québec et au Canada. Dans ce dernier volet de notre travail, nous étudierons les bienfaits et les méfaits de la traduction ainsi que le recours à la rédaction plutôt qu'à la traduction, puis nous nous pencherons sur la traduction en tant qu'outil de communication et de francisation.

#### A. Les traducteurs à la rescousse du français

La contribution des traducteurs sur le plan linguistique peut être très positive. Ceux-ci peuvent en effet être «de véritables promoteurs du patrimoine linguistique et [...] ils sont de plus en plus conscients de leurs responsabilités sociales, cherchant à les préciser», peut-on lire dans l'Avant-propos des Actes du colloque *Traduction et Qualité de langue* (1984). Cette idée est renforcée dans le Mémoire de la Société des traducteurs du Québec devant la Commission parlementaire de l'éducation, des affaires culturelles et des communications relativement au projet de loi sur la langue officielle (projet de loi n° 22), plus communément connue sous le nom de Commission Gendron (*Meta*, 15, 2, 1970 : 134) :

La traduction est, dans notre société bilingue, aux avant-postes de la défense du patrimoine linguistique. Elle est un tamis pouvant purifier la langue, un gabarit indispensable au redressement des structures faussées de notre idiome et, pendant longtemps encore, elle sera une source essentielle du bon usage.

[...]

Au Québec, le traducteur conscient de ses responsabilités conçoit son rôle dans une perspective de défense du français. Son métier lui fait chaque jour toucher du doigt la nécessité pour le Canadien français de posséder un idiome riche, capable de traduire toute la réalité du monde actuel. Il sent, lui, ce «peseur de mots», qu'il ne suffit pas qu'un message «passe». La qualité de la transmission du message est fonction de la qualité de la langue qui le véhicule.

Dans cette optique de redressement du français, on ne peut nier le rôle de premier plan joué par les traducteurs et les terminologues d'entreprise à ce chapitre. Comme nous l'avons vu, ce sont eux en effet qui, de concert avec l'OLF, dont la mission n'est pas directement axée sur la traduction, ont réuni et dépouillé de la documentation pour l'établissement de fiches et la diffusion de glossaires afin de susciter l'usage d'un français correct dans le monde du travail au Québec. Paul Horguelin (1984 : 26) signale également qu'un grand nombre de traducteurs ont fait partie du comité dont les travaux ont amené la mise sur pied de la Banque de terminologie de l'Université de Montréal, en 1970. Dans le processus de francisation, les traducteurs professionnels ont donc permis de redresser et d'enrichir le vocabulaire des travailleurs francophones. Cette conclusion est d'ailleurs renforcée par Louis-Jean Rousseau (1984 : 87), qui remarque que la traduction a nécessité l'évolution de la terminologie, laquelle a, à son tour permis l'enrichissement du vocabulaire. On peut également dire, avec Robert Dubuc et Jacques Maurais (1984 : 218) qu'au Québec, les bons traducteurs, ardents défenseurs des ressources du français, ont contribué considérablement à la promotion du patrimoine linguistique français. Selon ces auteurs, nous en serions notamment redevables à l'attitude prédominante dans l'enseignement de la traduction au Québec, qui consiste à s'écarter le plus possible les valeurs (*sic*) de la langue de départ (l'anglais) pour adopter celles de la langue d'arrivée (le français). Jacques Maurais (1984 : 198) déclare en outre que la contribution des traducteurs professionnels, qui ont dû faire la preuve de leur compétence, notamment par leur réussite à l'examen

d'entrée à l'université et à l'examen d'agrément de la STQ, est parmi les plus importantes au «maintien de la langue légitime, c'est-à-dire de la langue utilisée dans les communications institutionnalisées». Selon René Deschamps (1980 : 5), les traducteurs, diplômés pour la plupart et soucieux de la qualité de la langue écrite, sont presque toujours les meilleurs rédacteurs de l'entreprise et, au Québec, ils sont généralement les mieux préparés pour produire des textes en français. D'ailleurs, ajoute-t-il, les entreprises reconnaissent depuis longtemps que les traducteurs «représentent à peu près les seules ressources susceptibles d'améliorer la qualité de leurs communications.» Citant les propos tenus par Jean-Paul Vinay lors du congrès mondial des traducteurs à Montréal, René Deschamps poursuit en disant qu'au Canada, les traducteurs sont «responsables de l'évolution quotidienne de la langue», puisqu'ils doivent trouver des équivalents acceptables pour les nombreux néologismes créés par l'évolution technologique, éviter le franglais et l'académisme dans leurs textes, ne pas tomber dans le laxisme et respecter les normes des langues de spécialité.

L'influence exercée sur la langue par la traduction et les bons traducteurs peut donc être très positive. Par contre, comme nous allons le voir, le recours abusif à la traduction comporte des dangers.

## B. Dangers et méfaits de la traduction abusive

Les méfaits de la traduction abusive et des mauvaises traductions, sur lesquels nous reviendrons, avaient déjà été dénoncés en 1970 par les auteurs du Mémoire de la STQ devant la Commission Gendron (voir p. 100). Ces méfaits sont la désarticulation de la pensée, l'anglicisation de la langue et la création d'un vocabulaire parallèle. Les auteurs de ce Mémoire en attribuaient la cause aux

mauvaises conditions de travail, à l'absence de critères de sélection sérieux dans la profession de traducteur et au trop grand nombre de traducteurs improvisés. Fort heureusement, ils n'en rejetaient pas uniquement le blâme sur les traducteurs :

La détérioration de notre langue s'effectue, si l'on peut dire, par osmose. L'enseignement, à tous les niveaux, et les institutions ) même celles qui devraient normalement donner l'exemple ) y contribuent pour une large part. Les traducteurs ne sont donc pas les seuls coupables. Le milieu où ils exercent leur est généralement défavorable. Leurs efforts sont souvent sapés; les connaissances acquises en vue de l'exercice de leur profession, neutralisées. (*Meta* 15, 2, 1970 : 134)

Le volume considérable de mots traduits résultant de la législation linguistique a donné lieu à des remises en question de la traduction, comme en fait foi l'extrait suivant des Actes du colloque *Traduction et Qualité de langue* (1984) :

Au cours du 20<sup>e</sup> siècle, on a eu tendance à considérer la traduction comme le véhicule universel de la communication avec le Québec et le Canada français. Ainsi, la traduction est devenue omniprésente dans la langue du travail, les langues de spécialité, l'administration, le commerce, les médias. C'est cet excès qui a fait poser la question de l'acculturation par la traduction.

Les dangers de l'acculturation ont largement été dénoncés, notamment par Jacques Poisson, qui en a fait l'objet de plusieurs communications. «Au-delà d'un certain seuil, affirme-t-il (1975 : 64), la présence de la traduction tend à détruire la langue d'arrivée. On connaît les risques d'interférences qui ont été abondamment étudiés, mais on s'est moins arrêté à *l'appauvrissement du français par l'absence d'utilisation des ressources qui ne sont pas suggérées par l'anglais*». Jacques Poisson (1978 : 288) poursuit en nuanciant sa pensée :

Sans doute, la bonne traduction a exercé sur le vocabulaire, au Canada français, un effet parfois normatif et enrichissant. Nous en sommes redevables aux services fédéraux, à la Régie de la langue française, aux diverses banques de terminologie, à des cabinets de traduction et à une multitude de traducteurs isolés. Mais, dans l'ensemble, un régime de traduction massive n'en est pas moins transculturel, tout compte fait et eu égard aux illusions que peut entraîner la recherche de la qualité.

Selon Jacques Maurais (1984 : 199), la traduction peut être dangereuse pour notre langue et notre culture dans la mesure où le français devient une langue de traduction, ce qui perpétue son statut de langue secondaire. Les francophones du Québec se retrouvent ainsi à la remorque d'une pensée conçue dans une langue étrangère, puisque la plupart des textes de base utilisés comme instruments de travail dans les entreprises, au premier stade de la francisation, sont traduits de l'anglais et n'ont donc pas été pensés en français, ajoute Michel Plourde (1984 : 206). L'influence de l'anglais sur le mode de pensée, de perception et d'expression des Québécois risque ainsi d'entraîner la perte de leur identité propre, renchérit Louis-Jean Rousseau (1984 : 87). Enfin, René Deschamps (1980 : 6) impute à la traduction la dégradation de la langue et l'acculturation chez les employés des entreprises qui se fient systématiquement à leur service de traduction, plutôt que de prendre la peine de créer des documents dans leur langue.

Un autre danger du recours abusif à la traduction, décrié par de nombreux linguistes, traducteurs et écrivains, dont André Major (1967), est la détérioration et l'anglicisation du français, attribuable aux traducteurs incompetents, aux mauvaises conditions de travail et au contact quotidien de l'anglais et du français. Selon une étude effectuée par des traducteurs du service linguistique de Radio-Canada, dont les résultats ont été publiés dans *Intercom* (1979, 2 : 6), 30 pour cent des 200 fautes les plus courantes de la presse francophone écrite et parlée sont des anglicismes répandus par de mauvaises traductions. Pour Jean Darbelnet, auteur d'une étude commandée par la Commission d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme<sup>5</sup>, dont les conclusions ont été résumées par Paul Horguelin (1984 : 27), la traduction peut être un facteur d'anglicisation si elle est pratiquée de façon

---

<sup>5</sup> Jean Darbelnet (1965). «Le bilinguisme et les anglicismes. L'anglicisation de la langue française au Québec, ses causes et les remèdes possibles», Commission d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme, Div. VIII-A, contrat n° 1, 93 p.

littérale par des traducteurs oublieux de leur devoir, «qui est de communiquer un message dans une langue idiomatique». Trois facteurs sont invoqués : le manque de formation de ces traducteurs, les trop courts délais d'exécution qui leur sont imposés et une fausse conception de la traduction. La solution, selon le professeur Darbelnet, serait d'assurer la formation des traducteurs et l'information du public et de recourir de façon plus modérée à la traduction.

La traduction massive peut également être néfaste pour la terminologie, affirme Louis-Jean Rousseau (1984 : 84). En effet, dit-il, le contact quotidien de l'anglais et du français a donné lieu à des interférences qui se sont transportées de la langue générale vers les langues de spécialité. La difficulté d'un texte à traduire s'accroît avec la technicité de ce dernier, et les traducteurs, habituellement des généralistes, ne sont pas nécessairement des spécialistes dans tous les domaines. Il arrive souvent que, par manque de temps et de moyens, ils soient obligés, malgré eux, à pondre des solutions terminologiques qui ne sont pas toujours pertinentes. Leurs traductions comportent donc parfois des emprunts et des calques et ces traducteurs ont trop souvent recours à des périphrases, plutôt qu'aux termes justes. Le problème se pose également de la terminologie non contrôlée, créée par des traducteurs qui n'ont pas trouvé d'équivalent français dans la documentation mise à leur disposition, alors qu'il existe déjà des termes français codifiés. Cela conduit à la prolifération de synonymes qui peut entraîner la création de terminologies parallèles et la babélisation de la terminologie. Comme les traductions sont souvent largement diffusées, elles peuvent favoriser la propagation d'une terminologie française erronée, plus difficile à corriger que l'utilisation de termes anglais par les francophones.

La prolifération des traducteurs improvisés, souvent de bons bilingues dont la connaissance pratique des deux langues est bonne, mais insuffisante pour leur permettre d'éviter les pièges de la

traduction, constitue un autre méfait du recours massif à la traduction. Ces «charlatans» ont inondé le marché de la traduction par suite de l'expansion de cette activité, entraînée par l'adoption de la législation linguistique. René Deschamps (1977 : 1) affirmait en 1977 qu'environ 10 cabinets sur 70 à Montréal étaient compétents. Il qualifiait les autres de «grossistes qui refilent les travaux de traduction à de purs inconnus qui vous joualisent un texte en deux temps trois mouvements». Pierre Marchand (1974 : 2-3) impute pour sa part aux pseudo-réviseurs des entreprises la mauvaise qualité de certaines traductions. Ces derniers, qui sont des employés de l'entreprise sans aucune compétence en traduction ou en rédaction, massacrent les textes reçus du service de traduction avant de les publier, émaillés des fautes qu'ils y ont insérées.

Le recours abusif à la traduction entraînerait donc l'appauvrissement et l'anglicisation de la langue et de la pensée des Québécois francophones. Ces méfaits seraient surtout l'oeuvre des traducteurs improvisés qui n'ont pas nécessairement la formation ni la compétence nécessaires pour traduire. Afin de pallier ces dangers, nombreux sont ceux qui, dans le sillage de l'OLF et du Conseil de la langue française, ont prôné la rédaction directe, plutôt que la traduction. Pour que le français cesse d'être une langue de traduction et devienne vraiment la langue de travail, le Conseil de la langue française recommandait en 1981 (p. 57) que chaque employé de l'entreprise devant rédiger un document le fasse directement en français. La traduction ne devait pas être l'unique moyen de francisation, mais une mesure transitoire vers l'unilinguisme. Qu'en est-il donc de la rédaction?

### C. Traduction ou rédaction

Jean-Maurice Veaudelle constatait déjà en 1974 (p. 27) que les services de traduction avaient tendance à faire moins de traduction et plus de révision de textes, qu'ils se transformaient petit à petit en services de rédaction, ce que semblaient souhaiter d'ailleurs certains services. Celui d'Hydro-Québec, par exemple, s'est baptisé Services de rédaction et de traduction. La tendance à privilégier la rédaction plutôt que la traduction et l'évolution des services linguistiques, dont nous avons déjà parlé, ont entraîné la création du poste de rédacteur au sein des services linguistiques. C'est à cette époque que l'on a d'ailleurs commencé à voir apparaître un nombre croissant d'offres d'emploi de rédacteurs ou de traducteurs-rédacteurs, comme en témoignent les annonces suivantes, parues dans *L'Antenne* :

Traduction et rédaction

- Fonction : Traduire de l'anglais au français, réviser et rédiger des textes administratifs, financiers, comptables et techniques.
- Exigences : Expérience; un diplôme universitaire, de préférence en traduction; du tact et de l'assurance pour traiter directement avec une clientèle de cadres intermédiaires et supérieurs de grandes entreprises.
- Salaire : Selon les qualifications et l'expérience, entre \$9 000 et \$12 000

Bernard de Vienne et Associés  
937-9389  
(*L'Antenne*, 4, 1, 1972 : 10)



L'UNIVERSITÉ MCGILL  
recherche un  
RÉDACTEUR-TRADUCTEUR

- Nature du travail : Adaptation de textes anglais provenant de divers départements de l'Université.
- Qualités requises : Posséder une connaissance approfondie de l'anglais et un véritable talent pour la rédaction. Préférence accordée aux diplômés d'un cours de formation professionnelle.
- Traitement : Selon l'expérience et la compétence du candidat. Ambiance agréable, avantages sociaux.

*(L'Antenne, 4, 7, 1973 : 10)*

LA BANQUE ROYALE RECHERCHE UN  
TRADUCTEUR-RÉVISEUR EXPÉRIMENTÉ

- Fonctions : Traduction de l'anglais au français  
Révision  
Rédaction et correction de textes français
- La facilité de rédaction est une qualité essentielle.
- Emploi stable, salaire et avantages sociaux intéressants. (*L'Antenne*, IV, 3, 1972 : 11)

Signe des temps, l'Université de Sherbrooke a inauguré en septembre 1977 un programme de rédaction-recherche visant à former des rédacteurs-recherchistes qui maîtrisent le français, sont capables de réviser un texte ou d'en composer un en fonction de lecteurs cibles et qui savent trouver l'information pertinente (Painchaud, 1979 : 2). Enfin, la création de la Section des rédacteurs au sein de la STQ en 1989 est venue confirmer la reconnaissance des rapports intimes qui existent entre cette activité et la traduction. La STQ avait d'ailleurs déjà reconnu l'importance de la rédaction dans l'activité traductionnelle en incluant en 1971 une épreuve de rédaction dans son examen d'agrément (Delisle, 1990 : 384).

Les tâches du rédacteur recourent beaucoup celles du traducteur. Paul Horguelin (1977 : 20) signale à ce propos que dans les offres d'emploi de rédacteurs, l'expérience en traduction figure souvent au nombre des critères d'embauche et qu'une bonne connaissance écrite et parlée de l'anglais et du français est souvent exigée. Le rédacteur doit notamment, dit Jean Delisle (1990 : 389), participer à la détermination du public cible, de la nature des textes et de l'information à diffuser, effectuer des recherches documentaires et terminologiques, structurer ses idées, rédiger des textes et participer à leur validation, faire de la révision, de la réécriture et de l'adaptation, assurer le suivi

de la production (mise en pages, correction d'épreuves), offrir des services d'aide à la rédaction et de consultation et faire occasionnellement de la traduction. Il doit également, selon Pierre Marchand (1977 : 4) «utiliser, de façon particulièrement consciente et réfléchie, les ressources de sa langue afin de communiquer un message». Il est «chargé de rédiger des textes de nature semi-juridique et parfois même juridique (contrats de compte, formulaires, etc.)», des manuels de travail, des instructions, certains passages du rapport annuel de l'entreprise et des textes publicitaires. Le rédacteur en entreprise est un conseiller linguistique qui doit se prononcer sur des questions de nature terminologique. «Tout autant que le traducteur, il a un rôle à jouer dans la composition de l'échiquier linguistique du Québec», ajoute Marchand.

Dans les années soixante-dix, l'importance de la tendance à privilégier la rédaction plutôt que la traduction a laissé croire que cette activité allait supplanter la traduction. Jean Delisle (1990 : 385) signale cependant que le développement de la rédaction ne s'est pas fait aux dépens de la traduction, puisque le volume de mots à traduire a augmenté constamment. On a par contre constaté des transferts de traducteurs vers des postes de rédacteurs.

Si la rédaction est le meilleur remède contre la pauvreté de la langue, écrit Lyse Cartier dans le compte rendu qu'elle a fait d'une conférence de Paul Horguelin (1978 : 3), ce dernier (1977 : 22) estime toutefois qu'elle ne constitue pas une panacée linguistique. Il a en effet constaté, à la lecture du rapport d'une commission d'enquête, que les études traduites en français étaient d'une qualité linguistique nettement supérieure aux études rédigées en français par certains universitaires. Pour qu'une rédaction soit de bonne qualité, poursuit-il, il faut un bon rédacteur. Wallace Schwab (1977 : 27) ajoute que «le traducteur est souvent le premier et le meilleur rempart contre l'anglicisation, du fait que les rédacteurs francophones connaissent moins bien la terminologie technique que les

traducteurs». Il est donc peu probable que la rédaction en vienne un jour à supplanter la traduction, comme on a pu le croire. Par contre, selon Paul Horguelin (1977 : 18), le mouvement en faveur de la rédaction devrait permettre d'améliorer la qualité des traductions et inciter les traducteurs à se libérer de leur texte de départ.

D'après ce qui précède, on est en droit de se demander si la traduction est un moyen de francisation ou une ennemie de cette dernière. On peut également se demander si le traducteur est en train de devenir un communicateur polyvalent. Nous allons tenter de répondre à ces questions.

#### D. La traduction, outil de communication et de francisation

Les avis sont partagés quant à l'utilité ou à la nécessité de la traduction dans le processus de francisation. Pour certains, comme François Gauthier (1984 : 90), la traduction est un outil de communication. La traduction en entreprise permet en effet d'élargir la clientèle et favorise de bonnes relations de travail en établissant des communications efficaces entre les employeurs et les employés. «La communication par la traduction (bien faite), ajoute Veaudelle (1974a : 7), établit une communication *directe* entre des personnes de langues différentes. Selon les résultats de l'enquête du CLE intitulée «Rapport-enquête sur la traduction 1974» (Veaudelle, 1974a : 1), la traduction permet de communiquer mieux et plus rapidement, ce qui améliore l'efficacité et le rendement, même dans les milieux composés d'employés soi-disant bilingues. Longtemps considérée au Québec comme un mal nécessaire, elle «s'affirme de plus en plus comme l'une des formes de communication les plus répandues», ajoute René Deschamps (1980 : 6).

Il reste que la traduction impose des contraintes au processus de francisation, du fait de son coût élevé et des délais d'exécution parfois longs qu'elle nécessite. Dans le cas des textes très spécialisés, les traductions sont souvent périmées lorsqu'elles sont prêtes. En ce qui concerne le coût de la traduction, Pierre Henry, vice-président aux communications chez Pratt & Whitney, déclarait dans *Intercom* (9, 4, 1984 : 3) qu'il avait été établi en 1970 à 30 millions de dollars pour l'arriéré des documents à traduire et à 15 millions de dollars pour les mises à jour. En 1984, il était passé à 75 millions de dollars par année au seul chapitre des mises à jour. Ces contraintes réunies nuisent à la capacité concurrentielle et à la rentabilité des activités québécoises des entreprises visées par la francisation, lit-on dans *Intercom* (9, 2, 1984 : 1). La traduction est malgré tout une dépense nécessaire, soutient René Deschamps dans *Intercom* (8, 3, 1983 : 1). Il s'agit d'un «investissement consenti par l'entreprise pour se doter d'un groupe de spécialistes d'une grande disponibilité et capables de lui produire des textes de qualité supérieure». Selon Paul Horguelin (1984 : 30-31), la traduction représente d'ailleurs pour les entreprises une solution plus rapide et moins coûteuse que la recréation en français de tous les documents pour permettre aux unilingues francophones d'avoir accès à un volume important d'informations qui n'existaient autrefois qu'en anglais.

Le Conseil de la langue française (1981 : 40), pour sa part, estime que la traduction est une solution de pis-aller qui ne donne pas toujours une terminologie de qualité pouvant être uniformisée, compte tenu du grand nombre de maisons de traduction qui offrent des services de qualité douteuse. Pour remédier à cette situation, le Conseil (1981 : 88) suggère d'intégrer à la vie de l'entreprise les traducteurs contractuels pour que leurs travaux répondent davantage aux attentes de l'entreprise.

Le linguiste Jacques Maurais (1984 : 198) est toutefois d'avis que la traduction joue un rôle essentiel dans la francisation : assurer l'unilinguisme français au Québec, c'est-à-dire permettre à la

majorité francophone du Québec de continuer à vivre dans sa langue. Il ajoute cependant que le recours massif à la traduction, première étape essentielle à la francisation, devrait être transitoire. À cet égard, Wallace Schwab proposait en 1977 (p. 27) une stratégie relativement à la traduction en entreprise, mettant l'accent sur l'utilisation de la bonne terminologie et sur la rédaction en français afin de réduire le volume de traduction :

1. Rédiger en français tous les documents jugés pertinents à une entreprise qui suit un programme de francisation.
2. Adopter en français tous les documents pertinents qui doivent s'inspirer d'un modèle étranger sans le suivre à la lettre.
3. Traduire en français tous les documents qui, pour des raisons de rentabilité, ne peuvent être rédigés directement en français.

En somme, si la traduction est un outil de communication essentiel à la francisation, elle ne doit constituer qu'une étape transitoire de ce processus pour laisser de plus en plus la place à la rédaction en français.

## CONCLUSION

Nous avons vu que la législation linguistique a entraîné une expansion considérable de la traduction en entreprise au Québec : de 1970 à 1982 (Horguelin, 1984 : 30), cette activité a connu une augmentation de 500 pour cent dans un cas et une progression annuelle de 15 pour cent dans un autre cas. Les traducteurs et les terminologues ont joué un rôle très actif dans la francisation, tant sur le plan du redressement linguistique que terminologique. Leurs fonctions ont évolué au fil du temps et des besoins pour englober aujourd'hui la rédaction et la prestation de conseils linguistiques. Cette évolution a également entraîné la dissociation de la traduction et de la terminologie. Exerçant une profession nouvelle, distincte de la traduction, les terminologues ont produit d'innombrables lexiques et répertoires terminologiques, qui ont été autant de contributions inestimables à la francisation de la langue de travail dans de nombreux domaines d'activité spécialisés au Québec.

La plupart des auteurs consultés s'entendent toutefois pour dire que l'on a tendance à traduire beaucoup trop au Québec, ce qui nuit à la qualité du français parlé et écrit dans cette province. L'influence de la traduction n'est cependant pas toujours néfaste, car cette activité, pratiquée par des gens compétents, a contribué indéniablement au redressement terminologique. Elle ne doit toutefois constituer qu'une étape dans la francisation et devrait laisser une place de plus en plus grande à la rédaction directe en français et à l'adaptation, ce qui devrait contribuer à faire évoluer encore les fonctions des services linguistiques des entreprises. Il reste cependant que la traduction est destinée à se maintenir et, selon Jacques Maurais, cité par Sherry Simon (1989 : 67), c'est elle qui permettra aux Québécois d'accéder au développement scientifique et technologique tout en gardant leur langue.

## CONCLUSION

En dressant ce survol de la politique linguistique et du processus de francisation au Québec, nous avons constaté le rôle important qu'ont joué la traduction et la terminologie dans la francisation des entreprises et dans le redressement du français. Les traducteurs et terminologues d'entreprise ont été très actifs à de nombreux égards dans ce domaine, comme en témoignent notamment les nombreux lexiques, vocabulaires et bulletins produits par les services linguistiques d'entreprise. Nous avons également vu que le rôle et les fonctions des traducteurs et des terminologues ont évolué considérablement et il est probable que cette évolution se poursuivra. Comme la traduction est intimement liée à la question linguistique et que cette dernière est éminemment politique, on peut cependant se demander quelle orientation prendra cette évolution. La réouverture du dossier linguistique aura sûrement des incidences sur la francisation et, par le fait même, sur la traduction. Cette activité subit également les contre-coups de la récession, au Canada comme au Québec. Lorsqu'il y a des coupures à faire, c'est d'abord les services linguistiques qui écopent. Pareillement, l'avenir politique du Canada et celui des langues officielles au pays, de même que les relations fédérales-provinciales, pourraient influencer sur l'exercice de cette profession. Tout cela reste à voir. On peut cependant conclure que les traducteurs et les terminologues compétents ont été d'importants agents de francisation et qu'ils sont depuis toujours d'ardents défenseurs de leur langue. Peu importe comment évolueront leurs fonctions, ils auront toujours leur place dans la société.



# ANNEXES

## ANNEXE 1

### MANDAT CONFÉRÉ À L'OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE PAR LA LOI POUR PROMOUVOIR LA LANGUE FRANÇAISE AU QUÉBEC

4. L'article 14 de la Loi du ministère des Affaires culturelles (Statuts refondus, 1964, chapitre 57) est remplacé par les suivants :

«14. L'Office de la langue française doit, sous la direction du ministre :

- a) veiller à la correction et l'enrichissement de la langue parlée et écrite;
- b) conseiller le gouvernement sur toute mesure législative ou administrative qui pourrait être adoptée pour faire en sorte que la langue française soit la langue d'usage dans les entreprises publiques et privées au Québec;
- c) élaborer, de concert avec ces entreprises, des programmes pour faire en sorte que la langue française y soit la langue d'usage et pour assurer à leurs dirigeants et à leurs employés une connaissance d'usage de cette langue;
- d) conseiller le gouvernement sur toute mesure législative ou administrative qui pourrait être adoptée en matière d'affichage public pour faire en sorte que la langue française y soit prioritaire;
- e) créer un centre de recherches linguistiques et coordonner dans le Québec toute activité de recherches en ce domaine.

«14a. L'Office de la langue française peut entendre toute plainte de tout employé ou tout groupe d'employés à l'effet que son droit à l'usage de la langue française comme langue de travail n'est pas respecté.

Après avoir entendu les parties, considéré la langue de la majorité dans l'entreprise ou dans la division de l'entreprise dont il s'agit, la nature du travail, et toutes les autres circonstances, l'Office fait les recommandations qui s'imposent, lesquelles sont publiques.

L'Office, dans l'exercice de l'autorité conférée par le présent article, possède tous les pouvoirs d'un commissaire nommé en vertu de la Loi des commissions d'enquête (chap. 11).»

## ANNEXE 2

### MANDAT ET POUVOIRS CONFÉRÉS À LA RÉGIE DE LA LANGUE FRANÇAISE PAR LA *LOI SUR LA LANGUE OFFICIELLE*

54. Il est institué une Régie de la langue française.
55. La Régie a pour rôle :
- a)* de donner son avis au ministre sur les règlements prévus par la présente loi, à l'exception des règlements visés à l'article 43 qui doivent être soumis à l'examen du Conseil supérieur de l'éducation;
  - b)* de veiller à la correction et à l'enrichissement de la langue parlée et écrite;
  - c)* de donner son avis au gouvernement sur les questions que celui-ci lui soumet;
  - d)* de reconnaître, pour l'application des articles 9, 13 et 45, les organismes municipaux et scolaires visés à l'article 9 ou à l'article 13;
  - e)* de mener les enquêtes prévues par la présente loi afin de vérifier si les lois et les règlements relatifs à la langue française sont observés;
  - f)* de donner son avis au ministre sur l'attribution, par le ministre, des crédits destinés à la recherche en linguistique et à la diffusion de la langue française;
  - g)* de collaborer avec les entreprises à l'élaboration et la mise en oeuvre de programmes de francisation;
  - h)* de délivrer les certificats visés aux articles 26 et 28;
  - i)* de normaliser le vocabulaire utilisé au Québec et d'approuver les expressions et les termes recommandés par les commissions de terminologie.

56. La Régie peut :

*a)* solliciter des avis, recevoir et entendre les requêtes et suggestions du public concernant le statut de la langue française;

*b)* soumettre au ministre des recommandations sur toute question concernant la langue française;

*c)* faire effectuer les études et recherches qu'elle juge utiles ou nécessaires à l'accomplissement de sa tâche;

*d)* moyennant l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, se donner des règlements internes;

*e)* établir par règlement les services et les comités nécessaires à l'accomplissement de sa tâche;

*f)* avec l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, conclure des ententes avec tout autre organisme ou tout gouvernement afin de faciliter l'application de la présente loi.

57. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, prescrire les mesures que les services de l'administration publique doivent prendre pour apporter leur concours à la Régie.

58. Les entreprises qui adoptent un programme visé aux articles 29 et 39 le soumettent à la Régie.

Si la Régie est d'avis que le programme est suffisant pour la réalisation des objectifs recherchés et que l'entreprise l'applique efficacement, elle transmet la demande au ministre pour son approbation.

Si elle est d'avis que le programme n'est pas suffisant ou que l'entreprise ne l'applique pas efficacement, elle doit faire des recommandations au ministre sur les améliorations qu'elle juge nécessaires.

59. La Régie délivre le certificat susvisé après approbation du ministre.

La Régie peut, avec l'accord du ministre et pour des raisons valables, retirer le certificat.

60. La Régie établit tous les trois ans, pour chaque organisme municipal et scolaire, le nombre d'administrés de langue anglaise. Elle utilise, pour ce faire, les statistiques disponibles, les archives et documents des organismes en question et les autres renseignements qu'elle peut obtenir.

Elle publie alors dans la *Gazette officielle du Québec*, en se basant sur les renseignements ainsi obtenus, une liste des corps municipaux et scolaires visés à l'article 9 et une liste de ceux visés à l'article 13.

Ces listes, qui sont incontestables, servent d'unique critère pour l'application des articles 9, 13 et 45.

La Régie peut, pour cause, réviser toute décision qu'elle a rendue en vertu du présent article, à la demande de toute personne intéressée.

### ANNEXE 3

#### MANDAT ET POUVOIRS CONFÉRÉS À L'OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE PAR LA *CHARTRE DE LA LANGUE FRANÇAISE* (LOI 101)

100. Un Office de la langue française est institué pour définir et conduire la politique québécoise en matière de recherche linguistique et de terminologie et pour 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.

113. L'Office doit :

- a) normaliser et diffuser les termes et expressions qu'il approuve;
- b) établir les programmes de recherche nécessaires à l'application de la présente loi;
- c) préparer les règlements de sa compétence qui sont nécessaires à l'application de la présente loi et les soumettre pour avis au Conseil de la langue française, conformément à l'article 188.
- d) définir, par règlement, la procédure de délivrance, de suspension ou d'annulation du certificat de francisation;
- e) aider à définir et à élaborer les programmes de francisation prévus par la présente loi et en suivre l'application;
- f) reconnaître d'une part les organismes municipaux, les organismes scolaires, les services de santé et les services sociaux qui fournissent leurs services à des personnes en majorité d'une langue autre que française et d'autre part, les services qui, dans les organismes scolaires, sont chargés d'organiser ou de donner l'enseignement dans une langue autre que le français.

114. L'Office peut :

a) adopter des règlements qui sont de sa compétence en vertu de la présente loi et qui seront soumis à l'examen du Conseil de la langue française;

b) instituer des commissions de terminologie, en déterminer la composition et le fonctionnement et, au besoin, les déléguer auprès des ministères et organismes de l'Administration;

c) adopter un règlement de régie interne soumis à l'approbation du gouvernement;

d) établir, par règlement, les services et les comités nécessaires à l'accomplissement de sa tâche;

e) sous réserve de la Loi du ministère des affaires intergouvernementales (1974, chapitre 15), conclure des ententes avec d'autres organismes ou un gouvernement en vue de faciliter l'application de la présente loi;

f) exiger de toute institution d'enseignement collégial ou universitaire un rapport sur la langue des manuels utilisés et faire état des observations en la matière dans son rapport annuel;

g) assister les organismes de l'Administration, les organismes parapublics, les entreprises, les associations diverses et les individus en matière de correction et d'enrichissement de la langue française parlée et écrite au Québec.

118. Sur publication à la *Gazette officielle du Québec* des termes et expressions normalisés par l'Office, leur emploi devient obligatoire dans les textes et documents émanant de l'Administration, dans les contrats auxquels elle est partie, dans les ouvrages d'enseignement, de formation ou de recherche publiés en français au Québec et approuvés par le ministre de l'éducation ainsi que dans l'affichage public.



## ANNEXE 4

### MANDAT CONFÉRÉ À LA COMMISSION DE SURVEILLANCE PAR LA *CHARTRE DE LA LANGUE FRANÇAISE*

158. Une Commission de surveillance est instituée pour traiter des questions se rapportant au défaut de respect de la présente loi.

169. Les commissaires-enquêteurs procèdent aux enquêtes prévues par la présente loi.

170. Les inspecteurs assistent les commissaires-enquêteurs dans l'exercice de leurs fonctions, vérifient et constatent les faits pouvant constituer des infractions à la présente loi et soumettent aux commissaires-enquêteurs des rapports assortis de recommandations sur les faits constatés.

171. Les commissaires-enquêteurs procèdent à des enquêtes chaque fois qu'ils ont des raisons de croire que la présente loi n'a pas été observée.

172. Les entreprises auxquelles l'Office a délivré ou s'apprête à délivrer un certificat de francisation font l'objet d'enquêtes lorsque l'Office le demande.

## ANNEXE 5

### MANDAT ET POUVOIRS CONFÉRÉS À LA COMMISSION DE TOPONYMIE PAR LA *CHARTRE DE LA LANGUE FRANÇAISE*

122. Une Commission de toponymie est instituée et rattachée administrativement à l'Office de la langue française.

124. La Commission a compétence pour établir les critères de choix et les règles d'écriture de tous les noms de lieux et pour attribuer en dernier ressort des noms aux lieux qui n'en ont pas encore aussi bien que pour approuver tout changement de nom de lieu.

125. La Commission doit :

- a) établir les normes et les règles d'écriture à respecter dans la dénomination des lieux;
- b) procéder à l'inventaire et à la conservation des noms de lieux;
- c) établir et normaliser la terminologie géographique, en collaboration avec l'Office;
- d) officialiser les noms de lieux;
- e) diffuser la nomenclature géographique officielle du Québec;
- f) donner son avis au gouvernement sur toute question que celui-ci lui soumet en matière de toponymie.

126. La Commission peut :

- a) donner son avis au gouvernement et aux autres organismes de l'Administration sur toute question relative à la toponymie;
- b) faire des règlements sur les critères de choix de noms de lieux, sur les règles d'écriture à respecter en matière de toponymie et sur la méthode à suivre pour dénommer des lieux et pour en faire approuver la dénomination;

c) dans les territoires non organisés, nommer les lieux géographiques ou en changer les noms;

d) avec l'assentiment de l'organisme de l'Administration ayant une compétence concurrente sur le nom de lieu, déterminer ou changer le nom de tout lieu dans un territoire organisé.

Les règlements de la Commission sont soumis aux prescriptions de l'article 94 comme s'il s'agissait des règlements de l'Office.

127. Les noms approuvés par la Commission au cours de l'année doivent faire l'objet de publication au moins une fois l'an à la *Gazette officielle du Québec*.

128. Dès la publication à la *Gazette officielle du Québec* des noms choisis ou approuvés par la Commission, leur emploi devient obligatoire dans les textes et documents de l'Administration et des organismes parapublics, dans la signalisation routière, dans l'affichage public ainsi que dans les ouvrages d'enseignement, de formation ou de recherche publiés au Québec et approuvés par le ministre de l'éducation.

## ANNEXE 6

### MANDAT ET POUVOIRS CONFÉRÉS AU CONSEIL DE LA LANGUE FRANÇAISE PAR LA *CHARTRE DE LA LANGUE FRANÇAISE*

186. Un Conseil de la langue française est institué pour conseiller le ministre sur la politique québécoise de la langue française et sur toute question relative à l'interprétation et à l'application de la présente loi.

188. Le Conseil doit :

*a)* donner son avis au ministre sur les questions que celui-ci lui soumet touchant la situation de la langue française au Québec et l'interprétation ou l'application de la présente loi;

*b)* surveiller l'évolution de la situation linguistique au Québec quant au statut de la langue française et à sa qualité et communiquer au ministre ses constatations et ses conclusions;

*c)* saisir le ministre des questions relatives à la langue qui, à son avis, appellent l'attention ou l'action du gouvernement;

*d)* donner son avis au ministre sur les règlements préparés par l'Office.

189. Le Conseil peut :

*a)* recevoir et entendre les observations et suggestions des individus et des groupes sur les questions relatives au statut et à la qualité de la langue française;

*b)* avec l'assentiment du ministre, entreprendre l'étude de questions se rattachant à la langue et effectuer ou faire effectuer les recherches appropriées;

*c)* recevoir les observations des organismes de l'Administration et des entreprises sur les difficultés d'application de la présente loi et faire rapport au ministre;

*d)* informer le public sur les questions concernant la langue française au Québec;

e) adopter un règlement de régie interne soumis à l'approbation du gouvernement.

198. Le Conseil peut, avec l'assentiment du ministre, former des comités spéciaux pour l'étude des questions particulières et charger ces comités de recueillir les renseignements pertinents et de faire rapport au Conseil de leurs constatations et recommandations.

Ces comités peuvent, avec l'approbation préalable du ministre, être totalement ou partiellement formés de personnes qui ne sont pas membres du Conseil. Les allocations de présence et les honoraires de ces personnes sont déterminés par le Conseil conformément aux normes établies à cette fin par le gouvernement.

## ANNEXE 7

### SANCTIONS PRÉVUES PAR LA *CHARTRE DE LA LANGUE FRANÇAISE*

205. Quiconque contrevient à une disposition de la présente loi autre que l'article 136 ou des règlements adoptés en vertu de la présente loi par le gouvernement ou par l'Office de la langue française est coupable d'une infraction et passible, en plus du paiement des frais,

a) pour chaque infraction, d'une amende de \$25 à \$500 dans le cas d'une personne physique et de \$50 à \$1,000 dans le cas d'une personne morale;

b) pour toute récidive dans les deux ans suivant une infraction, d'une amende de \$50 à \$1,000 dans le cas d'une personne physique, et de \$500 à \$5,000 dans le cas d'une personne morale.

206. Une entreprise qui commet une infraction visée à l'article 136 est passible, en plus de paiement des frais, d'une amende de \$100 à \$2,000 pour chaque jour où elle poursuit ses activités sans certificat.

207. Le procureur général ou la personne qu'il autorise intente, par voie sommaire, les poursuites prévues à la présente loi et exerce les recours nécessaires à son application.

208. Un tribunal de juridiction civile peut, à la requête du procureur général, ordonner que soient enlevés ou détruits, dans un délai de huit jours à compter du jugement, les affiches, les annonces, les panneaux-réclame et les enseignes lumineuses qui contreviennent aux dispositions de la présente loi, et ce, aux frais des intimés.

La requête peut être dirigée contre le propriétaire du matériel publicitaire ou contre quiconque a placé ou fait placer l'affiche, l'annonce, le panneau-réclame ou l'enseigne lumineuse.

## ANNEXE 8

### DISPOSITIONS DE LA *CHARTRE DE LA LANGUE FRANÇAISE* RELATIVES À LA FRANCISATION DES ENTREPRISES

#### CHAPITRE V

#### LA FRANCISATION DES ENTREPRISES

Champs d'application	135. Le présent chapitre s'applique également aux entreprises d'utilité publique.
Délai pour se conformer	136. Les entreprises employant cinquante personnes ou plus doivent, à compter de la date déterminée conformément à l'article 152, posséder un certificat de francisation délivré par l'Office.
Infraction	137. Une entreprise dont le certificat de francisation est exigible commet une infraction si elle ne le possède pas.
Certificat de francisation	138. Le certificat de francisation atteste que l'entreprise applique un programme de francisation approuvé par l'Office ou que la langue française y possède déjà le statut que les programmes de francisation ont pour objet d'assurer.
Programme de francisation	138.1. Lorsque, dans une entreprise soumise à l'obligation de posséder un certificat de francisation, la langue française ne possède pas, de l'avis de l'Office, le statut que les programmes de francisation ont pour objet d'assurer, l'entreprise doit adopter un programme de francisation et le faire approuver par l'Office dans le délai qu'il fixe par règlement.

Inscription	139. Une entreprise soumise à l'obligation de posséder un certificat de francisation doit, dans les délais fixés par règlement, s'inscrire auprès de l'Office.
Conditions d'octroi de certificat	140. L'Office accorde le certificat de francisation à une entreprise s'il est d'avis que celle-ci remplit les conditions prévues à l'article 138.
But des programmes de francisation	<p>141. Les programmes de francisation ont pour but la généralisation de l'utilisation du français à tous les niveaux de l'entreprise. Ce qui comporte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) la connaissance de la langue officielle chez les dirigeants, les membres des ordres professionnels et les autres membres du personnel;</li> <li>b) l'augmentation à tous les niveaux de l'entreprise, y compris au sein du conseil d'administration, du nombre de personnes ayant une bonne connaissance de la langue française de manière à en assurer l'utilisation généralisée;</li> <li>c) l'utilisation du français comme langue du travail et des communications internes;</li> <li>d) l'utilisation du français dans les documents de travail de l'entreprise, notamment dans les manuels et les catalogues;</li> <li>e) l'utilisation du français dans les communications avec la clientèle, les fournisseurs et le public;</li> <li>f) l'utilisation d'une terminologie française;</li> <li>g) l'utilisation du français dans la publicité;</li> <li>h) une politique d'embauche, de promotion et de mutation appropriée.</li> </ul>
Critères à considérer	<p>142. Les programmes de francisation doivent tenir compte de la situation des personnes qui sont près de la retraite ou qui ont de longs états de service au sein de l'entreprise.</p> <p>143. Les programmes de francisation doivent tenir compte des relations de l'entreprise avec l'étranger et du cas particulier des sièges sociaux et des centres de recherche établis au Québec par des entreprises dont l'activité s'étend hors du Québec.</p>



Ententes particulières	144. L'application des programmes de francisation à l'intérieur des sièges sociaux et des centres de recherche peut faire l'objet d'ententes particulières avec l'Office afin de permettre l'utilisation d'une autre langue que le français comme langue de fonctionnement.
Matières visées	Le gouvernement peut, par règlement, déterminer les matières sur lesquelles ces ententes doivent comporter des dispositions.
Devoirs du siège social	Tant qu'une telle entente est en vigueur, le siège social ou le centre de recherche concerné est réputé respecter les articles 136 à 156.
Reconnaissance par l'Office	144.1. L'Office reconnaît les sièges sociaux et les centres de recherche qui peuvent se prévaloir de l'article 144.
Réglementation	Il peut, par règlement, définir ce qu'est un siège social et un centre de recherche et prescrire dans quels cas, à quelles conditions et suivant quelles modalités un siège social et un centre de recherche peuvent être reconnus et faire l'objet d'une entente.
Entreprises de biens culturels à contenu linguistique	145. Dans les entreprises produisant des biens culturels à contenu linguistique, les programmes de francisation doivent tenir compte de la situation particulière des unités de production dont le travail est directement relié à ce contenu linguistique.
Comité de francisation	146. Les entreprises employant cent personnes ou plus doivent instituer un comité de francisation d'au moins six personnes dont au moins le tiers est nommé conformément à l'article 147 pour représenter les travailleurs de l'entreprise.
Réunions	Le comité de francisation doit se réunir au moins trois fois par année.

Représentants des travailleurs	147. S'il n'y a dans l'entreprise qu'une seule association de salariés représentant la majorité des travailleurs, celle-ci désigne les représentants des travailleurs visés à l'article 146.
Entente	S'il y a dans l'entreprise plusieurs associations de salariés qui, ensemble, représentent la majorité des travailleurs, ces associations peuvent, par entente, désigner les représentants des travailleurs visés à l'article 146.
Représentants élus	S'il n'y a pas d'entente ou dans les autres cas, ces représentants sont élus par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, suivant des modalités déterminées par la direction de l'entreprise.
Mandat	Les représentants des travailleurs sont désignés pour une période d'au plus deux ans. Leur mandat peut être renouvelé.
Sous-comités	148. Le comité de francisation de l'entreprise peut désigner des sous-comités qui travaillent sous son autorité.
Désignation des membres	Au moins le tiers des membres d'un sous-comité est désigné conformément à l'article 147.
Analyse de la situation linguistique	149. À l'aide de formulaires et questionnaires fournis par l'Office, le comité de francisation procède à l'analyse de la situation linguistique de l'entreprise et fait rapport à la direction de l'entreprise pour transmission à l'Office.
Mandat du comité de francisation	150. Le comité de francisation a pour mandat d'élaborer, s'il y a lieu, le programme de francisation et d'en surveiller l'application. Il veille à ce que le français conserve dans l'entreprise le statut que les programmes de francisation ont pour objet d'assurer.
Entreprise de moins de cinquante personnes	151. Avec l'approbation du ministre, l'Office peut, à condition d'en publier avis à la <i>Gazette officielle du Québec</i> , exiger d'une entreprise employant moins de cinquante personnes qu'elle procède à l'analyse de sa situation linguistique, à l'élaboration et à l'application d'un programme de francisation.
Rapport	Chaque année, l'Office doit faire au ministre un rapport des démarches qu'il a ainsi faites et des mesures prises par les entreprises.

Catégories d'entreprises définies par règlement	152. L'Office peut, par règlement, établir des catégories d'entreprises suivant le genre d'activités et le nombre de personnes employées. Pour chacune des catégories ainsi établies, il peut fixer la date à laquelle les certificats de francisation deviennent exigibles, déterminer les modalités de délivrance de ces certificats et statuer sur les obligations des entreprises qui les possèdent.
Critères	L'Office peut, de la même façon, adopter des critères permettant de reconnaître les entreprises comme appartenant aux catégories employant plus de cinquante personnes ou à celles employant plus de cent personnes et, aux fins du présent chapitre, définir l'expression «entreprise».
Exemption	153. L'Office peut, pour la période qu'il détermine, exempter une entreprise de l'application de toute disposition de la présente loi ou d'un règlement : <ul style="list-style-type: none"> <li>a) lorsqu'il délivre une attestation d'inscription ou un certificat de francisation; ou</li> <li>b) lorsqu'un programme de francisation approuvé par l'Office est en cours d'application dans une entreprise.</li> </ul>
Avis à la commission	L'Office en avise la Commission de protection de la langue française instituée par le titre III.
Suspension ou annulation du certificat	154. L'Office peut suspendre ou annuler le certificat d'une entreprise si elle ne respecte plus les obligations qui lui sont imposées par la présente loi ou les règlements ou si le français n'y est plus utilisé à tous les niveaux selon les termes de l'article 141.
Audition	154.1. Avant de refuser, de suspendre ou d'annuler un certificat de francisation, l'Office peut, suivant la procédure qu'il établit par règlement, recevoir les observations de toute personne intéressée sur la situation de l'entreprise en cause.

Appel	155. Il y a appel d'une décision de l'Office de refuser, de suspendre ou d'annuler le certificat de francisation. Une Commission d'appel est instituée à cette fin.
Composition de la Commission d'appel	Cette Commission est formée de trois membres dont un président, nommés par le gouvernement qui fixe également leurs conditions de travail.
Secrétaire et membres du personnel	Le secrétaire et les membres du personnel de la Commission sont nommés et rémunérés suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1).
Procédure	155.1 L'appel est formé et entendu selon la procédure et les règles de preuve prescrites par règlement du gouvernement et dans les délais qui y sont fixés.
Pouvoirs de la Commission	155.2 La Commission a tous les pouvoirs nécessaires à l'exercice de sa juridiction; elle peut rendre toute ordonnance qu'elle estime propre à sauvegarder les droits des parties et décider de toute question de fait ou de droit.
Décision finale	Sa décision est sans appel.
Immunités	155.3 Pour l'exercice des fonctions que leur confère la présente loi, les membres de la Commission sont investis des immunités prévues aux articles 16 et 17 de la Loi sur les commissions d'enquêtes (chapitre C-37).
Audition	155.4 Avant de décider d'une demande, la Commission peut, suivant la procédure prévue par règlement du gouvernement, recevoir les observations de toute personne intéressée sur la situation de l'entreprise en cause.
Rapport annuel	156. Dans son rapport annuel, l'Office signale les annulations de certificats qu'il a prononcées ainsi que les entreprises qui n'ont pas obtenu de certificat de francisation dans le délai prévu ou qui n'ont pas institué le comité de francisation prévu à l'article 146.

## ANNEXE 9

### CATÉGORIES D'ENTREPRISES DÉSIGNÉES PAR L'OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE

(*Règlement sur la langue des entreprises*, L.R.Q., c. C-11, a. 139 à 152)

«3. Pour établir les catégories d'entreprises, les activités économiques sont groupées en 10 secteurs :

- 1)
  - a) le commerce de détail;
  - b) le bâtiment et les travaux publics;
- 2)
  - a) les transports et l'entreposage;
  - b) l'hébergement et la restauration;
  - c) les communications;
  - d) l'industrie du papier;
- 3)
  - a) le commerce de gros;
  - b) l'industrie des aliments et boissons;
- 4)
  - a) les institutions financières;
  - b) les services personnels;
  - c) les services divers;
  - d) l'assurance;
- 5)
  - a) les agences d'assurances et les affaires immobilières;
  - b) l'agriculture;
  - c) les mines, les carrières et les puits de pétrole;

- d)* l'industrie du textile;
- 6) les activités de l'industrie de l'habillement;
- 7)
  - a)* la fabrication des produits métalliques;
  - b)* la première transformation des métaux;
  - c)* la sylviculture;
  - d)* les services aux entreprises;
- 8)
  - a)* l'industrie du bois;
  - b)* les services d'utilité publique;
  - c)* les divertissements et les loisirs;
  - d)* l'imprimerie et l'édition;
  - e)* la fabrication de matériel électrique;
- 9)
  - a)* les industries manufacturières diverses
  - b)* l'industrie des produits chimiques;
  - c)* la fabrication de machines et d'équipement de transport;
  - d)* l'industrie du meuble et des articles d'ameublement;
- 10)
  - a)* la fabrication de produits minéraux non métalliques;
  - b)* la chasse et la pêche;
  - c)* les industries du caoutchouc et de produits en matière plastique;
  - d)* la fabrication des produits du pétrole et du charbon;
  - e)* l'industrie du cuir;

- f)* la bonneterie;
- g)* l'industrie du tabac;

## ANNEXE 10

### ÉCHÉANCES QUE DOIVENT RESPECTER LES ENTREPRISES SELON LA CATÉGORIE QUE LEUR A ASSIGNÉE L'OLF (Annexe A du *Règlement sur la langue des entreprises*)

Catégorie	Secteur d'activité économique	Nombre de personnes à l'emploi de l'entreprise	Date d'admissibilité à l'aide de l'Office (Nombre de mois après l'entrée en vigueur de ce règlement) (7 septembre 1977)	Date d'exigibilité du certificat de francisation provisoire (Nombre de mois après l'entrée en vigueur de ce règlement) (7 septembre 1977)
A	1, 2 et 3	500 et plus	4	8
B	4, 5, 6, 7, 8, 9 et 10	500 et plus	8	12
C	1	100 à 499	9	13
D	2	100 à 499	15	19
E	3	100 à 499	19	23
F	4	100 à 499	21	25
G	5	100 à 499	23	27
H	6	100 à 499	25	29
I	7	100 à 499	28	32
J	8	100 à 499	32	36
K	9	100 à 499	34	38
L	10	100 à 499	35	39



## ANNEXE 11

### MANDAT CONFÉRÉ AUX COMMISSIONS DE TERMINOLOGIE PAR LA *LOI SUR LA LANGUE OFFICIELLE*

50. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, instituer des commissions de terminologie, dont il détermine la composition et les modalités de fonctionnement, et les déléguer auprès des divers ministères et organismes de l'administration publique.

51. Les commissions de terminologie ont pour mission de faire l'inventaire des mots techniques employés dans le secteur qui leur est assigné, d'indiquer les lacunes qu'elles trouvent et de dresser la liste des termes qu'elles préconisent, notamment en matière de néologismes et d'emprunts.

52. Dès leurs travaux terminés, les commissions de terminologie soumettent leurs conclusions à l'approbation de la Régie, qui doit veiller à la normalisation des termes employés.

Les expressions et les termes normalisés sont adressés aux ministres ou aux directions des organismes intéressés qui peuvent les entériner et en dresser la liste.

53. Sur publication de la liste visée à l'article 53 dans la *Gazette officielle du Québec*, l'emploi des expressions et termes y figurant devient obligatoire dans les textes et documents émanant de l'administration publique, dans les contrats dont l'administration publique est partie ainsi que dans les ouvrages d'enseignement, de formation ou de recherche publiés en français au Québec et approuvés par le ministre de l'éducation.

## ANNEXE 12

### MANDAT CONFÉRÉ AUX COMMISSIONS DE TERMINOLOGIE PAR LA *CHARTRE DE LA LANGUE FRANÇAISE*

116. Les commissions de terminologie instituées par l'Office ont pour mission de faire l'inventaire des mots et expressions techniques employés dans le secteur qui leur est désigné, d'indiquer les lacunes qu'elles y trouvent et de dresser la liste des mots et expressions techniques qu'elles préconisent.

117. Dès leurs travaux terminés, les commissions de terminologie soumettent leurs conclusions à l'approbation de l'Office.

## BIBLIOGRAPHIE

- ANONYME (1970). «Mémoire STQ». *Meta*, vol. 15, n° 2, pp. 128-135.
- ANONYME (1975). «Recruter des traducteurs? IBM sait comment et vous propose ce qui suit». *Intercom*, mars, pp. 7-8.
- ANONYME (1975). «Shell Canada». *Intercom*, septembre/octobre, p. 26.
- ANONYME (1976). «Quatre services de traduction décrivent leurs méthodes de recrutement». *Intercom*, décembre, pp. 2-7.
- ANONYME (1976). «The Translation Committee examines Work Organization in Translation Departments». *Intercom*, novembre, pp. 11-14.
- ANONYME (1978). «Francization consultants unite through ACFA». *Intercom*, juin, pp. 15-18.
- ANONYME (1979). «Documentation. L'exemple de Bell Canada». *Intercom*, n° 4, p. 6.
- ANONYME (1979). «Les linguistes-conseils», *Intercom*, 3, p. 2
- ANONYME (1979). «Traduction. La STQ veille au grain». *Intercom*, n° 2, p. 6.
- ANONYME (1981). «La terminologie : un malaise général?». *Intercom*, vol. 6, n° 4, pp. 3-4.
- ANONYME (1983). «La gestion de la traduction en période de crise». *Intercom*, vol. 8, n° 3, pp. 1-3.
- ANONYME (1984). «La francisation des entreprises de haute technologie». *Intercom*, vol. 9, n° 4, pp. 1-4.
- ANONYME (1984). «La langue de la technologie». *Intercom*, vol. 9, n° 2, p. 1.
- ANONYME (1985). «Les nouveaux règlements de l'Office de la langue française». *Intercom*, 10, 3, p.
- BÉLANGER, Nicole (1983). «Le comité de francisation intra-entreprise : outil de francisation privilégié». *Terminogramme*, n° 20, pp. 10-11.
- BOUILHAC, Diane (1987). «IBM : le rêve et la réalité». *L'Antenne*, vol. 18, n° 4, p. 3.

- BOURGEOIS, Margot et Danielle Dalcourt (1983). «La terminologie dans les programmes de francisation». *Terminogramme*, n° 20, pp. 6-8.
- BOURHIS, Richard Y. (1984). «Introduction: Language Policies in Multilingual Settings». Richard Y. Bourhis (ed.). *Conflict and Language Planning in Quebec*. Clevedon, Multilingual Matters Ltd, pp. 1-28.
- BRETON, Gilles (1974). «L'Office de la langue française». *L'Antenne*, vo. 5, n° 9, p. 3.
- \_\_\_\_\_ (1979). «Au Québec, on vit en français». *L'Antenne*, vol. 10, n° 4, p. 1.
- BRUCE, Marian (1977). «Translating Industry Boom». *The Gazette*, 5 octobre. Entrevue avec René Deschamps, président de la STQ.
- CARTIER, Lyse (1978). «Traduction, rédaction ou les deux». *L'Antenne*, vol. 9, n° 4, p. 3.
- CENTRE DE LINGUISTIQUE DE L'ENTREPRISE (1974). «Qu'entend-on par francisation de l'entreprise?». *Intercom*, numéro de lancement, pp. 4-5.
- COLEMAN, William D. (1984). «Social Class and Language Policies in Quebec». Richard Y. Bourhis (ed.). *Conflict and Language Planning in Quebec*. Clevedon, Multilingual Matters Ltd, pp. 130-147.
- CONSEIL DE LA LANGUE FRANÇAISE (1981). *La Francisation des entreprises*. Québec, Éditeur officiel du Québec, 135 p.
- CORBEIL, Jean-Claude (1980). *L'aménagement linguistique du Québec*. Montréal, Guérin, 154 p.
- D'ANGLEJAN, Alison (1984). «Language Planning in Quebec: An Historical Overview and Future Trends». Richard Y. Bourhis (ed.). *Conflict and Language Planning in Quebec*. Clevedon, Multilingual Matters Ltd., pp. 29-52.
- DAOUST, Denise (1984). «Francization and Terminology Change in Quebec Business Firms». Richard Y. Bourhis (ed.). *Conflict and Language Planning in Quebec*. Clevedon, Multilingual Matters Ltd., pp. 81-113.
- DAOUST, Ghislaine (1974). «Le Service de linguistique de Radio-Canada». *L'Antenne*, vol. 5, n° 6, p. 2.

- DAOUST-BLAIS, Denise, et André Martin (1981). «La planification linguistique au Québec : aménagement du corpus linguistique et promotion du statut du français». André Martin (dir.). *L'État et la planification linguistique*, t. 2, *Cas particuliers*. Québec, Éditeur officiel du Québec, pp. 43-69.
- DELISLE, Jean (1977). «Projet d'histoire de la traduction et de l'interprétation au Canada». *Meta*, vol. 22, n° 1, pp. 66-71.
- \_\_\_\_\_ (1990). *Les Alchimistes des langues*. Ottawa, Les Presses de l'Université, 446 p.
- DESCHAMPS, René (1977). «Éditorial». *L'Antenne*, vol. 8, n° 4, p. 1.
- \_\_\_\_\_ (1978). «35 ans». *L'Antenne*, vol. 9, n° 6, p. 2.
- \_\_\_\_\_ (1980). «La traduction à la rescousse du français». *L'Antenne*, vol. 11, n° 5, pp. 5-6.
- DUBUC, Robert, et Jacques Maurais (1984). «Document d'orientation préparatoire au colloque Traduction et Qualité de langue». Société des traducteurs du Québec et Conseil de la langue française. Actes du colloque *Traduction et Qualité de langue*. Québec, Éditeur officiel du Québec, pp. 215-220.
- FOUCAULT, Gisèle (1980-1981). «La formation technique des traducteurs». *L'Antenne*, vol. 12, n° 4, pp. 1-2.
- FRENETTE, Raymond (1983). «Un milieu propice à l'implantation terminologique». *Terminogramme*, n° 20, pp. 8-9.
- GAUMOND, Jean-Claude (1980). «Les comités interentreprises de terminologie». *Terminogramme*, n° 2, p. 2.
- GÉMAR, Jean-Claude (1983). *Les trois états de la politique linguistique au Québec. D'une société traduite à une société d'expression*. Québec, Éditeur officiel du Québec, 201 p.
- GENDRON, Jean-Denis (1978). «Quelques questions soulevées par l'intervention juridique de l'État dans le domaine de la langue». Françoise Hudon (réd.). *Les implications linguistiques de l'intervention juridique de l'État dans le domaine de la langue*. Actes du colloque international de sociolinguistique. Québec, Éditeur officiel du Québec, p. 3-22.

- \_\_\_\_\_ (1985). «Defining Language Policy in a Nationalistic Milieu and in a Complex Industrialized Region». Juan Cobarrubias (ed.). *Language Policy in Canada: Current Issues. A Selection of the Proceedings of the Papers Dealing with Language Policy Issues in Canada at the Conference «Language Policy and Social Problems» Held in Curacao, December 1983*. Québec, Centre international de recherche sur le bilinguisme, doc. N° B-150, pp. 28-36.
- GOULET, Louise (1974). «Que gagne un traducteur?». *L'Antenne*, vol. 5, n° 5, p. 1.
- HELLER, Monica, Jean-Paul BARTHOLOMOT *et al.* (1982). *Le processus de francisation dans une entreprise montréalaise : une analyse sociolinguistique*. Québec, Éditeur officiel du Québec, Coll. Langues et sociétés, 203 p.
- HORGUELIN, Paul A. (1977). «Traduction ou rédaction?». Conférence inédite, prononcée devant les membres de la Société des traducteurs du Québec, les 12 et 14 décembre, 27 p.
- \_\_\_\_\_ (1984). «La traduction à l'ère des communications». Société des traducteurs du Québec et Conseil de la langue française. Actes du colloque *Traduction et Qualité de langue*. Québec, Éditeur officiel du Québec, pp. 24-35.
- JULIEN, Viviane et Nunzia IAVARONE (1989). «La petite histoire du français à la Compagnie de la Baie d'Hudson (CBH) à travers l'évolution de l'entreprise et des lois provinciales en matière linguistique». Exposé inédit, présenté lors de l'atelier de l'AIPC (Association internationale des professionnels en communication) sur *La Qualité de la langue dans l'entreprise*, le 17 novembre, à Montréal.
- LAGRENADE, Marcel (1979). «Le français dans les entreprises nord-américaines». *L'Antenne*, vol. 3, n° 3, pp. 15-16.
- LAPOINTE, Odette (1983). «L'implantation de la terminologie française en entreprise». *Terminogramme*, n° 20, pp. 11-13.
- LAPORTE, Pierre-Étienne (1984). «Status Language Planning in Quebec: An Evaluation». Richard Y. Bourhis (ed.). *Conflict and Language Planning in Quebec*. Clevedon, Multilingual Matters Ltd, pp. 53-80.
- LEBEL-HAROU, Lise (1980). «Exploitation à des fins terminologiques de l'étude sociolinguistique sur le processus de francisation dans une entreprise montréalaise». *Terminogramme*, n° 5/6, pp. 1-4.
- \_\_\_\_\_ et Bengt Lindfelt (1983). «Congrès, colloques et séminaires». *Terminogramme*, n° 17, pp. 7-8.

- MACDONALD, Robert J. (1977). «In Search of a Language Policy: Francophone Reaction to Bills 85 and 63». John R. Mallea (ed.). *Quebec's Language Policies : Background and Response*. Québec, Presses de l'Université Laval, pp. 220-228.
- MAJOR, André (1967). «La deuxième Biennale de la langue française. Traducteurs et publicitaires ont un grand rôle à jouer dans le bon usage du français». *Translators and Translating*, le 11 septembre, cité dans *Le Devoir*.
- MARCHAND, Pierre (1974). «La place du traducteur dans l'entreprise». *L'Antenne*, vol. 6, n° 4, pp. 2-3.
- \_\_\_\_\_ (1977). «Libre opinion». *L'Antenne*, vol. 8, n° 5, p. 4.
- MARTIN, André (1983). «De quelques recherches effectuées dans le domaine de la connaissance et de l'utilisation des terminologies de grande diffusion». *Terminogramme*, n° 20, pp. 3-5.
- MAURAI, Jacques (1984). Intervention présentée sous le thème «Pour une politique concertée de la langue». Société des traducteurs du Québec et Conseil de la langue française. Actes du colloque *Traduction et Qualité de langue*. Québec, Éditeur officiel du Québec, pp. 195-202.
- \_\_\_\_\_ (1987). «L'expérience québécoise d'aménagement linguistique». Jacques Maurais (dir.). *Politique et aménagement linguistiques*. Québec, Les publications du Québec, pp. 361-416.
- MILLER, Roger (1984). «The Response of Business Firms to the Francization Process». Richard Y. Bourhis. *Conflict and Language Planning in Quebec*. Clevedon, Multilingual Matters Ltd., pp. 114-129.
- PAINCHAUD, Louis (1979). «Rédaction-recherche». *L'Antenne*, vol. 10, n° 7-8, p.2
- PLOURDE, Michel (1984). «Allocution de synthèse». Société des traducteurs du Québec et Conseil de la langue française. Actes du colloque *Traduction et Qualité de langue*. Québec, Éditeur officiel du Québec, pp. 203-211.
- \_\_\_\_\_ (1985). *La langue française au Québec. Conférences et allocutions*. Québec, Éditeur officiel du Québec, 307 p.
- \_\_\_\_\_ (1988). *La politique linguistique du Québec, 1977-1987*. Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 143 p.
- POISSON, Jacques (1975). «Table ronde sur l'évolution de la traduction». *Meta*, vol. 15, n° 1, p. 64.

- \_\_\_\_\_ (1978). «La traduction, facteur d'acculturation?». Paul Horguelin, *La traduction, une profession*. Actes du VIII<sup>e</sup> congrès mondial de la Fédération internationale des traducteurs. Ottawa, Conseil des traducteurs et interprètes du Canada, pp. 281-291.
- RIVARD, Michelle (1982). «Comptes rendus». *Terminogramme*, n° 11, pp. 5-7.
- ROMNEY, Claude (1974). «Enquête sur la traduction au Canada en 1972». *Meta*, vol. 19, n° 2, pp. 116-121.
- ROUSSEAU, Louis-Jean (1983). «Les comités interentreprises de terminologie». *Terminogramme*, n° 20, pp. 9-10.
- \_\_\_\_\_ (1984). «Les incidences de la traduction sur la terminologie au Québec». Société des traducteurs du Québec et Conseil de la langue française. Actes du colloque *Traduction et Qualité de langue*. Québec, Éditeur officiel du Québec, pp. 82-88.
- SCHWAB, Wallace (1977). *L'Aménagement de la traduction au Québec, problèmes théoriques et pratiques*. Sous la direction de Jean-Claude Corbeil. Québec, Éditeur officiel du Québec, 119 p.
- SEURON, Christian (1980). «Le stage en traduction». *L'Antenne*, vol. 11, n° 3, p. 2.
- SIMARD, Claude (1979). «Un stagiaire en visite dans l'entreprise». *L'Antenne*, vol. 10, n° 7-8, p. 4.
- SIMON, Sherry (1989). *L'inscription sociale de la traduction au Québec*. Québec, Office de la langue française, Coll. Langues et sociétés, 157 p.
- SOCIÉTÉ DES TRADUCTEURS DU QUÉBEC et CONSEIL DE LA LANGUE FRANÇAISE (1984). Actes du colloque *Traduction et Qualité de langue*. Québec, Éditeur officiel du Québec, 220 p.
- STEIN, Michel B. (1977). «Bill-22 and the Non-Francophone Population in Quebec: A Study of Minority Group Attitudes on Language Legislation». John R. Mallea (ed.). *Quebec's Language Policies: Background and Response*. Québec, Presses de l'Université Laval, pp. 243-265.
- TAYLOR, Donald M. et Lise Dubé-Simard (1984). «Language Planning and Intergroup Relations: Anglophone and Francophone Attitudes toward the Charter of the French Language». Richard Y. Bourhis (ed.). *Conflict and Language Planning in Quebec*. Clevedon, Multilingual Matters Ltd, pp. 148-173.
- VEAUDELLE, Jean-Maurice (1974a). «Points saillants du rapport de traduction. *Intercom*, décembre, pp. 7-8.



\_\_\_\_\_ (1974b). *Le service de traduction dans l'entreprise*. Montréal, Centre de linguistique de l'entreprise, 78 p.

VILLERS (de), Marie-Éva (1990). *Francisation des entreprises (1970-1989). Analyse de l'activité terminologique québécoise*. Québec, Éditeur officiel du Québec, Coll. Notes et documents, n° 74, 130 p.

---