

Université de Montréal

L'influence des caractéristiques liées à l'entreprise et aux travailleurs
sur l'usage prédominant du français
dans les petites manufactures de la région de Montréal

par
Catherine Girard-Lamoureux

Département de sociologie
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès science (M.sc.)
en Sociologie

Décembre, 2002

© Catherine Girard-Lamoureux, 2002



AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal

Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

L'influence des caractéristiques liées à l'entreprise et aux travailleurs
sur l'usage prédominant du français
dans les petites manufactures de la région de Montréal

présenté par :

Catherine Girard-Lamoureux

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Danielle Juteau
président-rapporteur

Jean Renaud
directeur de recherche

Pierre Bouchard
codirecteur

Camille Legendre
membre du jury

Sommaire

Ce mémoire traite des mécanismes qui favorisent l'emploi prédominant du français chez les travailleurs des petites entreprises manufacturières de la région de Montréal. La littérature disponible étant essentiellement centrée sur les entreprises de grande taille qui, de par la loi, sont obligatoirement soumises au processus d'acquisition d'un certificat de francisation, la dynamique présente dans les entreprises de moins de 50 employés est conséquemment peu connue. Les données analysées proviennent d'une enquête réalisée par l'Office de la langue française (1999), sur la situation linguistique des travailleurs des entreprises manufacturières de la région de Montréal (RMR), comportant moins de 50 employés et sont traitées à l'aide d'une série de régressions logistiques. Les résultats permettent de conclure que les mécanismes à l'œuvre dans les petites entreprises diffèrent passablement de ceux relevés dans la littérature, particulièrement dans la question du fonctionnement interne de la vie professionnelle. Le petit nombre de travailleurs présents engendrerait un rapport au travail différent de celui que l'on retrouve dans la grande entreprise, notamment à cause de la proximité entre les hauts dirigeants et les travailleurs.

Mots clés : langue, travail, entreprise, secteur manufacturier, Montréal, méthode quantitative, régression logistique.

Summary.

This essay deals with the mechanisms favouring the predominant use of French amongst workers in small-scale factories of the Montreal region. In the past, studies have focused on large firms dynamics, i.e. those being subjected by law to the francisation process. Conversely, dynamics relative to small-scale factories (less than 50 workers) have been neglected. The data used in this essay emanates from a study realized by the Office de la Langue Française in 1999 on the linguistic situation amongst small-scale factory workers of the Montreal region (RMR). It is analysed in this essay with a series of logistic regressions. Results suggest that the existing mechanisms amongst small-scale factory workers differ fairly with those found in past studies of larger firms' dynamics, especially regarding the internal working environment. Proximity between workers and managers in small-scale factories would create a different kind of working relationship than that observed in larger firms where a greater distance separates workers from managers.

Key words : Language, labour / work, firms, factories, Montreal, quantitative methods, logistic regression.

Table des matières

<i>Sommaire</i>	<i>iii</i>
<i>Summary</i>	<i>iv</i>
<i>Table des matières</i>	<i>v</i>
<i>Liste des tableaux</i>	<i>vi</i>
<i>Liste des figures</i>	<i>viii</i>
<i>Remerciements</i>	<i>ix</i>
<i>Introduction</i>	<i>1</i>
<i>Chapitre 1 : Le cadre théorique</i>	<i>3</i>
1.1 La situation linguistique actuelle du Québec.....	<i>3</i>
1.2 L'entreprise.....	<i>6</i>
1.3 Les travailleurs.....	<i>11</i>
1.4 Présentation de l'enquête.....	<i>15</i>
<i>Chapitre 2 : Opérationnalisation des variables</i>	<i>18</i>
2.1 L'unité d'analyse.....	<i>18</i>
2.2 La pondération.....	<i>19</i>
2.3 La variable dépendante.....	<i>20</i>
2.4 Les variables indépendantes.....	<i>23</i>
2.4.1 Le bloc de variables reliées à l'entreprise.....	<i>23</i>
2.4.2 Le bloc de variables reliées aux travailleurs de l'organisation.....	<i>31</i>
<i>Chapitre 3 : La méthodologie</i>	<i>39</i>
3.1 Introduction à la régression logistique.....	<i>39</i>
3.2 L'équation de la régression logistique.....	<i>40</i>
3.3 Interprétation de la régression logistique.....	<i>41</i>
3.4 La démarche méthodologique.....	<i>43</i>
<i>Chapitre 4 : Analyse et interprétation des données</i>	<i>45</i>
4.1 Le modèle de l'entreprise.....	<i>45</i>
4.2 Le modèle des travailleurs.....	<i>56</i>
4.3 Le lien entre les deux modèles.....	<i>65</i>
<i>Conclusion</i>	<i>78</i>
<i>Bibliographie</i>	<i>82</i>

Liste des tableaux

Tableau 1.1 : Pourcentage de la main-d'œuvre selon le temps de travail en français, par la langue maternelle, secteur privé, Montréal métropolitain, 1971-1989	4
Tableau 2.1 : Fraction d'échantillonnage et pondération des données	19
Tableau 2.2 : Distribution des pourcentages de la principale langue de travail du répondant	21
Tableau 2.3 : Distribution des pourcentages des différents secteurs d'activité économique	24
Tableau 2.4 : Distribution des pourcentages de l'emplacement géographique de l'entreprise dans la région de Montréal (RMR).....	25
Tableau 2.5 : Distribution des pourcentages de la présence d'employés à l'extérieur du Québec, chez les répondants	26
Tableau 2.6 : Distribution des pourcentages de la prédominance de la propriété selon langue maternelle	29
Tableau 2.7 : Distribution des pourcentages des politiques linguistiques lors de l'embauche	30
Tableau 2.8 : Distribution des pourcentages de la présence d'une autre langue que le français lors de l'accueil.....	31
Tableau 2.9.1 : Distribution des pourcentages de l'environnement linguistique de travail du répondant	33
Tableau 2.9.2 : Distribution des pourcentages de l'environnement linguistique de travail du répondant	35
Tableau 2.10 : Distribution des pourcentages de la langue maternelle du répondant.....	37
Tableau 4.1 : Résultat des régressions logistiques simples de l'utilisation du français comme langue prédominante de travail sur les variables indépendantes organisationnelles, chez les deux catégories de répondants.....	47
Tableau 4.2: Résultat des régressions logistiques multivariées de l'utilisation du français comme langue prédominante de travail sur les variables indépendantes organisationnelles, chez les deux catégories de répondants.....	48

Tableau 4.3.1 : Tableau croisé entre la prédominance linguistique chez les propriétaires et le secteur d'activité économique, chez les « personnes en situation de gérance ».....	50
Tableau 4.3.2 : Tableau croisé entre la prédominance linguistique chez les propriétaires et le secteur d'activité économique, chez les employés.	50
Tableau 4.4 : Coefficients de corrélation entre le pourcentage des fournisseurs qui proviennent du Québec et le pourcentage de la clientèle qui provient du Québec, chez les deux catégories de répondants.	51
Tableau 4.5 : Résultat des régressions logistiques univariées de l'utilisation du français comme langue prédominante de travail sur les variables indépendantes « des travailleurs », chez les deux catégories de répondants.	57
Tableau 4.6 : Résultat des régressions logistiques multivariables de l'utilisation du français comme langue prédominante de travail sur les variables indépendantes « des travailleurs », chez les deux catégories de répondants.	60
Tableau 4.7 : Coefficients de corrélation entre la prédominance des propriétaires francophones et la prédominance des supérieurs francophones, chez les deux catégories de répondants.	66
Tableau 4.8 : Résultat des régressions logistiques multivariables de l'utilisation du français comme langue prédominante de travail sur les variables indépendantes du « modèle final », chez les deux catégories de répondants.	67
Tableau 4.9 : Tableau croisé entre la prédominance linguistique chez les propriétaires et l'emplacement géographique, chez les employés à l'étude.	69
Tableau 4.10 : Tableau croisé entre la prédominance linguistique chez les propriétaires et la langue de l'accueil téléphonique, sur l'ensemble des entreprises à l'étude.	71
Tableau 4.11 : Tableau croisé entre la prédominance linguistique chez les propriétaires et la prédominance linguistique des collègues et des subordonnés, chez « les personnes en situation de gérance ».	72
Tableau 4.12 : Tableau croisé entre la prédominance linguistique chez les propriétaires et la prédominance linguistique des collègues et des subordonnés, chez les employés.	73

Liste des figures

Figure 1.1 : Modèle théorique des mécanismes favorisant l'utilisation du français, langue prédominante de travail	14
Figure 2.1 : Distribution des pourcentages des clients provenant du Québec, chez les répondants	27
Figure 2.2 : Distribution des pourcentages des fournisseurs provenant du Québec, chez les répondants	27
Figure 2.3 : Distribution du nombre d'années de scolarité complétées	38
Figure 4.1 : Modèle empirique des variables organisationnelles, chez les personnes en situation de gérance.	55
Figure 4.2 : Modèle empirique des variables organisationnelles, chez les employés.....	56
Figure 4.3 : Modèle empirique des variables « des travailleurs », chez les personnes en situation de gérance.	64
Figure 4.4 : Modèle empirique des variables « des travailleurs », chez les « employés »...	65
Figure 4.5 : Modèle empirique de l'ensemble des variables, chez les « personnes en situation de gérance »	76
Figure 4.6 : Modèle empirique de l'ensemble des variables, chez les employés.....	77

Remerciements

Tout d'abord, je tiens à remercier mon directeur de maîtrise, Jean Renaud, et mon codirecteur, Pierre Bouchard, de m'avoir dirigée lors de mes études à la maîtrise. Bien que la collaboration ait parfois été ardue, entre autres à cause de la distance, je leur suis reconnaissante de l'aide et des conseils prodigués. Les dernières rencontres et commentaires, en fin de parcours, ont été particulièrement utiles et encourageants.

La réalisation de ce mémoire n'aurait sans doute pas été possible sans le soutien financier de certains organismes, tels le Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies (auparavant le fonds FCAR), le Centre d'études ethniques des universités montréalaises (CEETUM) et le centre de recherche interuniversitaire Immigration et métropoles ; sans compter, évidemment, la participation de l'Office (québécois) de la langue française, qui m'a fourni les données nécessaires à la réalisation d'une telle recherche. Un grand merci à tous.

Je tiens aussi à remercier mon employeur, le Conseil supérieur de la langue française, d'avoir compris le temps et l'énergie que nécessite une telle entreprise ainsi que de m'avoir permis à plusieurs reprises de modifier mon horaire de travail en conséquence. Merci à Pierre, et à mes collègues, Paul et Alain, pour leurs commentaires méthodologiques enrichissants.

À un niveau plus personnel, je souhaite particulièrement dire merci à tout ceux qui m'ont aidé, écouté et encouragé durant mes années de rédaction. Merci à Sébastien, pour sa patience, lui qui a dû se passer de moi de nombreuses fins de semaines, alors que je m'enfermais pour rédiger. Merci à Louis bien sûr, pour les séances de crise existentielle et de thérapie commune qui m'ont donné le courage de persévérer. Merci à ma mère qui a toujours su être là au bon moment et qui a effectué la révision linguistique du mémoire. Merci à tous les autres : Maxime, Isabelle, Valérie, j'attends avec impatience le vin promis pour la célébration.

Introduction

La protection du français est un objectif qui, ces dernières décennies, a été jugé important par les gouvernements québécois successifs. Pour l'atteindre, ces gouvernements ont adopté une législation linguistique dont le but général, décrit dans la Charte de la langue française, est de faire du français la langue « normale et habituelle du travail, de l'enseignement, des communications, du commerce et des affaires ». Le travail fait ainsi partie des cibles visées et dans ce cadre a fait l'objet de certaines dispositions législatives en vue de favoriser la francisation des entreprises québécoises.

Une de ces dispositions vise à implanter un contexte favorable à l'usage du français dans les différents secteurs d'une organisation. Il s'agit du processus d'acquisition d'un certificat de francisation auquel doivent se soumettre certaines entreprises. En effet, seules les entreprises de 50 employés et plus sont soumises à une telle obligation. Conséquemment, depuis l'adoption de cette mesure, le suivi de la situation linguistique en milieu professionnel s'est presque exclusivement concentré sur les entreprises de moyenne et grande taille. On sait donc très peu de choses sur la situation des petites entreprises.

Partant de ce constat, ce mémoire s'intéresse spécifiquement à la situation des entreprises de petite taille. On cherchera ainsi à analyser les mécanismes qui contribuent à l'adoption du français comme langue prédominante de travail chez les travailleurs des petites entreprises manufacturières de la région de Montréal. Nous chercherons également à vérifier si ces mécanismes fonctionnent de la même manière et avec la même importance chez les différents travailleurs d'une même organisation.

Le premier chapitre de ce mémoire est subdivisé en plusieurs parties. D'abord, il décrira rapidement la situation linguistique actuelle du Québec, et particulièrement de la région de Montréal (RMR), afin de cerner les principaux facteurs sociaux pouvant orienter les comportements linguistiques des travailleurs. Puis, on recensera les écrits qui se sont consacrés à la question de la langue de travail, en retenant les informations pertinentes

pour l'étude des petites entreprises manufacturières. Enfin, on présentera l'enquête sur laquelle se fondent les analyses de ce mémoire, soit l'enquête (1999) de l'Office de la langue française (OLF) sur *les petites entreprises manufacturières de la région de Montréal*.

Le second chapitre discutera d'abord de l'unité d'analyse et de la pondération, puis opérationnalisera les différentes variables, dépendantes ou indépendantes qui seront utilisées lors des analyses. Le troisième chapitre portera sur la méthodologie privilégiée, soit la régression logistique. Quant au quatrième chapitre, il présentera les principaux résultats des analyses ainsi que leur interprétation.

Chapitre 1 : Le cadre théorique

Ce premier chapitre a comme objectif l'élaboration, à partir de la littérature disponible, d'un cadre théorique qui permettra de mieux saisir les mécanismes à l'œuvre dans les usages linguistiques des travailleurs des petites entreprises manufacturières. Il se divise en quatre sections. Les trois premières tentent, à partir de trois axes d'analyse différents, de circonscrire et documenter les facteurs qui déterminent les usages linguistiques des travailleurs.

Le premier de ces axes s'intéresse à la situation sociale actuelle du Québec, particulièrement à Montréal (RMR), et met en relief les principaux enjeux de la question linguistique. Directement associé au monde du travail, le deuxième cherche à circonscrire les facteurs propres à l'organisation qui orientent les comportements linguistiques des travailleurs. On s'intéresse ici tant au fonctionnement interne de l'organisation qu'à ses activités commerciales externes. Le troisième axe s'intéresse aux dimensions reliées aux travailleurs eux-mêmes ; il s'agira de connaître l'effet associé à certaines caractéristiques linguistiques et professionnelles qui les définissent.

Enfin, la quatrième et dernière partie du chapitre présentera l'enquête à partir de laquelle ont été construites les analyses présentées dans ce mémoire. Cette enquête a été élaborée par l'Office de la langue française et porte spécifiquement sur l'univers des petites entreprises manufacturières de la région de Montréal.

1.1 La situation linguistique actuelle du Québec

Les facteurs qui déterminent les usages linguistiques d'un travailleur ne sont certes pas limités à l'entreprise dans laquelle il travaille. D'autres facteurs sociaux plus larges peuvent également intervenir de façon indirecte. Pour cette raison, cette revue de littérature s'applique d'abord à effectuer une brève description de la situation sociale et linguistique actuelle du Québec.

Historiquement, l'économie et les entreprises québécoises avaient tendance à être contrôlées par une bourgeoisie d'affaires anglophone, numériquement minoritaire. Dans ces entreprises, les travailleurs de langue maternelle française devaient traditionnellement employer l'anglais dans une partie de leurs usages professionnels (rapport de recherche de S. Carlos, cité par la Commission d'enquête sur la situation de la langue française et sur les droits linguistiques au Québec, 1972). L'adoption d'une politique étatique en matière de langue cherchera à modifier cette situation. Non seulement elle stipulera que le français doit devenir la langue « normale et habituelle » du travail, mais elle reconnaîtra également aux travailleurs de langue maternelle française « le droit de travailler dans leur langue » (Charte de la langue française, chapitre 4). La francisation des lieux de travail devient ainsi un élément important de la politique linguistique québécoise.

Tableau 1.1 : Pourcentage de la main-d'œuvre selon le temps de travail en français, par la langue maternelle, secteur privé, Montréal métropolitain, 1971-1989

Temps de travail effectué en français	Langue maternelle								
	Français			Anglais			Autre		
	1971	1979	1989	1971	1979	1989	1971	1979	1989
90% et plus	52a	62	63	2	4	8	17	21	24
50% - 89%	36	30	30	12	24	37	25	35	39
49% ou moins	12	8	6	86	73	55	58	44	37
Nbre de répondants	1043	2633	2389	427	524	432	229	426	390

a. Les pourcentages en gras indiquent des écarts statistiquement significatifs entre deux années.
Source : Conseil de la langue française, Direction des études et recherche, données d'enquête sur la langue du travail (1971, 1979 et 1989).

Depuis les années 70, l'usage du français au travail a connu une croissance importante chez les travailleurs de toutes les langues maternelles. Le tableau 1.1 illustre cette évolution. Entre 1971 et 1989, le pourcentage de la main-d'œuvre montréalaise de langue maternelle française qui s'exprimait en français dans 90% et plus de son temps de travail est passée de 52% à 63%. Chez les anglophones, le pourcentage des travailleurs qui utilisaient le français moins de 50% du temps de travail a diminué de 86% à 55%. Enfin, pour les personnes n'ayant ni le français ni l'anglais comme langue maternelle, le pourcentage de travailleurs utilisant le français moins de 50% du temps de travail est passé de 58% en 1971 à 37% en 1989 (d'après une enquête du Conseil de la langue française,

1995, cité par Levine, 1997). L'ensemble de la main-d'œuvre, peu importe sa langue maternelle, a ainsi contribué à ce changement dans les usages.

L'utilisation du français chez les travailleurs aura ainsi beaucoup augmenté depuis les années 70. Mais le contexte social dans lequel ce changement a eu cours continu de se transformer et de nouvelles réalités pourraient éventuellement exercer une tout autre influence sur les usages linguistiques professionnels des travailleurs.

Dans un premier temps, on s'aperçoit que l'origine linguistique de la population québécoise n'a cessé de se modifier depuis le début des années 70. Ces changements seraient principalement attribuables au départ d'une partie importante de la communauté anglo-québécoise ainsi qu'à l'arrivée massive de nouveaux immigrants (Langlois, 2002). Alors que la population francophone demeure stable depuis le début du siècle, avec environ 82% de la population du Québec, la population de langue maternelle anglaise a eu tendance à diminuer et celle de langue maternelle « tierce » à augmenter. Ainsi, au recensement de 2001, 8,3% de la population était de langue maternelle anglaise et 10,3% de la population avait d'une autre langue maternelle que le français ou l'anglais (Statistique Canada, recensement de 2001).

Cependant, la région métropolitaine de Montréal (RMR), lieu traditionnel de concentration des anglophones du Québec et de l'établissement des nouveaux immigrants, connaît un tout autre contexte linguistique. Cette région abrite ainsi un plus petit pourcentage de francophones (68%) ainsi qu'un plus grand pourcentage d'anglophones (13%) et d'allophones (19%) que dans le reste de la province. À l'intérieur même de la région de Montréal, d'autres distinctions peuvent être faites, car si 92% de l'ensemble des allophones du Québec privilégient cette région, 71% d'entre eux favorisent l'île elle-même (calculé par l'auteur à partir des données fournies par Statistique Canada, recensement de 2001). Conséquemment, les résidents de l'île de Montréal, qui forment le quart de la population du Québec, accueillent près des trois-quarts des allophones de la province.

L'arrivée massive de ces allophones dans la région de Montréal est un des facteurs qui ont modifié les rapports traditionnels entre francophones et anglophones. En effet, l'usage du français par ces nouveaux arrivants est souvent perçu comme un élément incontournable pour le maintien de cette langue dans la région de Montréal. Vue sous cet angle, la langue utilisée au travail devient un enjeu central, surtout lorsque l'on considère le rôle important qu'elle joue dans l'orientation linguistique des nouveaux arrivants (Renaud et Lebeau, 2002).

Plus directement associé au monde de l'emploi, le processus actuel de mondialisation des marchés devient un autre élément pouvant orienter les usages linguistiques des travailleurs. Caractérisé par l'éclatement des frontières économiques et commerciales, ce phénomène modifie le fonctionnement des entreprises. Concrètement, pour les entreprises québécoises, cette restructuration des marchés signifie le développement « de nouveaux réseaux d'affaires et d'alliances stratégiques, garant d'un meilleur poids compétitif à l'échelle nationale et internationale » (Chénard et Van Schendel, 2002 : 16). Les territoires d'affaires s'élargissent et s'étendent de plus en plus à l'extérieur de la province où l'anglais est souvent utilisé dans les rapports commerciaux. En fait, il s'est à ce point imposé qu'on en parle comme de la langue « véhiculaire internationale » dont l'implantation est facilitée par l'interdépendance des réseaux d'échange qui nécessitent le développement de bases communes de communication (Gauthier, 1995).

1.2 L'entreprise

Si le contexte social et linguistique québécois oriente en partie les usages linguistiques des travailleurs montréalais, c'est également le cas de divers facteurs relatifs à l'entreprise. Dans les pages qui suivent, on examinera ces déterminants organisationnels.

Regardons dans un premier temps les caractéristiques « non linguistiques » de l'entreprise. Nous savons déjà que la province de Québec se découpe en zones démographiques linguistiques qui distinguent d'une part la région de Montréal (RMR) du reste de la

province, et d'autre part, l'île du reste de la région métropolitaine. Suivant ces « frontières linguistiques », il semble que la localisation géographique de l'entreprise soit un premier facteur expliquant la situation linguistique de ses travailleurs. En effet, il apparaît que les pratiques linguistiques des travailleurs des entreprises de la région métropolitaine se distinguent de celles du reste de la province. Lors du recensement de 2001, par exemple, le pourcentage de la main-d'oeuvre qui travaillait en français « le plus souvent » était de 71% dans la région de Montréal, et de 91% dans le reste du Québec (calculé par l'auteur à partir des données fournies par Statistique Canada, Recensement de 2001).

En ce qui a trait spécifiquement à la région de Montréal, il n'y a pas à proprement parler d'études qui établissent une distinction entre les usages linguistiques des travailleurs de l'île et ceux du reste de la région métropolitaine. Par contre, avec le recensement de 2001, qui pour la première fois posait des questions relatives à la langue de travail, on pourra éventuellement avoir de l'information sur le sujet. Pour l'instant, on peut poser l'hypothèse que les travailleurs oeuvrant dans des entreprises situées sur l'île de Montréal ont moins tendance à employer le français que les travailleurs du reste de la région métropolitaine. Cette hypothèse sera testée lors des analyses.

Un autre élément relatif à l'entreprise qui est reconnu pour avoir un effet sur les usages linguistiques des travailleurs est le secteur d'activité économique de l'organisation. Par « secteur d'activité », on entend le type de biens ou de services produits par l'entreprise ainsi que le mode de production utilisé. Nous savons que les analyses de ce mémoire se limitent au secteur manufacturier, caractérisé par la production de biens de consommation. Cependant, il est possible qu'à l'intérieur même de ce secteur, il existe des

variations qui orienteront l'usage prédominant du français chez le travailleur, notamment en fonction du sous-secteur envisagé¹.

Parmi les éléments susceptibles de caractériser les industries manufacturières et de les distinguer les unes des autres, on compte l'origine linguistique des propriétaires. Si l'on se fie à la catégorisation de Vaillancourt, 41,1% des emplois du secteur manufacturier se trouvent dans des firmes sous contrôle « francophone », alors que 33,0% se trouvent sous contrôle « anglophone » et 25,9% sous contrôle « non canadien » (Vaillancourt, 1991). Ces pourcentages fluctuent cependant en fonction du sous secteur envisagé. Il existerait ainsi des « réseaux linguistiques » à l'intérieur de l'économie québécoise, qui associeraient l'origine linguistique des propriétaires à certains sous-secteurs de l'industrie manufacturière.

Un autre élément, le mode de production, permettrait également de classer les différentes industries manufacturières en fonction des pratiques linguistiques qui y ont cours. Selon une enquête effectuée par le Conseil de la langue française auprès de la main-d'œuvre francophone de la région de Montréal, il semble que les travailleurs des industries ayant un contact plus étroit avec les hautes technologies, soit les « industries de pointe », auraient tendance à moins employer le français que dans les industries dites plus « traditionnelles ».

¹ Le bureau de la statistique du Québec distingue 22 sous-secteurs à l'intérieur du secteur manufacturier. Il s'agit de l'industrie des aliments, des boissons, du tabac, des produits de caoutchouc, des industries des produits en matière plastique, du cuir et des produits connexes, des industries textiles et de première transformation, des produits textiles, de l'habillement, de l'industrie du bois, du meuble et des articles d'ameublement, du papier et des produits en papier, de l'imprimerie, édition et industries connexes, de l'industrie de la première transformation des métaux, de la fabrication des produits métalliques, de la machinerie, du matériel de transport, de l'industrie des produits électriques et électroniques, des produits minéraux non métalliques, du pétrole et du charbon, des industries chimiques et des autres industries manufacturières.

Ainsi, le pourcentage de travailleurs francophones qui utilisent le français dans 90% ou plus du temps de travail atteindrait près de 80% dans les industries traditionnelles, alors qu'il serait de 50% dans les industries de pointe (Conseil de la langue française, 1995). En plus d'être attribuable au contact plus ou moins étroit que ces entreprises entretiennent avec la haute technologie, cette différence pourrait également s'expliquer par la zone commerciale associée à ces deux types d'entreprise. Il est en effet vraisemblable que les entreprises « de pointe » aient plus tendance à entretenir de fréquents rapports commerciaux avec l'extérieur du Québec, que les industries qualifiées de traditionnelles.

Bien que les différents facteurs organisationnels discutés jusqu'ici aient été qualifiés de « non linguistiques », il semble que l'explication de leur effet demeure liée à des facteurs d'ordre linguistique. En effet, ces déterminants sont tous plus ou moins fortement associés à des éléments qui renvoient à la composition linguistique du personnel, à la langue des propriétaires ou encore à celle utilisée lors des rapports commerciaux. Ces éléments seront discutés dans les pages qui viennent.

Nous avons ainsi constaté que l'effet associé au secteur d'activité économique pouvait en partie être lié à la langue maternelle des propriétaires. Comment ceux-ci peuvent-ils orienter les comportements linguistiques des travailleurs ? Une première explication renverrait à la capacité des propriétaires à intervenir dans leur entreprise. C'est en effet à eux qu'incombent les décisions relatives à la structure interne de l'organisation, aux politiques associées à la main-d'œuvre ainsi qu'aux politiques linguistiques et aux pratiques qui en cours. La francisation des entreprises serait donc en grande partie reliée à la volonté des dirigeants d'aller en ce sens. C'est à ce niveau que la langue maternelle des propriétaires intervient. Lorsque la direction est majoritairement de langue maternelle française, l'entreprise a plus de chances d'obtenir rapidement un certificat de francisation, et le travailleur, de travailler dans un environnement favorable à l'implantation du français (Bouchard, 1991). À l'inverse, on remarque que l'usage du français dans une entreprise diminue lorsque la direction est non francophone.

Il apparaît également que les propriétaires sélectionnent le personnel de l'entreprise en fonction de certaines caractéristiques linguistiques. Il s'agirait donc d'un deuxième effet associé à la propriété de l'organisation. Dans ce cadre, les propriétaires auraient tendance à embaucher du personnel de leur propre langue maternelle (Hugues, 1972), tendance qui pourrait être accrue dans l'univers spécifique de la petite entreprise, où les réseaux personnels et sociaux sont particulièrement importants (Julien, 2002). Cette hypothèse pourra être testée lors des analyses présentées au quatrième chapitre. Si elle s'avère fondée, la composition linguistique des propriétaires devrait être le reflet du reste des travailleurs de l'organisation. Ce phénomène traduirait la présence de certaines enclaves linguistiques, sinon ethniques, dans les petites entreprises du secteur manufacturier de la région de Montréal.

Les pages précédentes ont également pu laisser entrevoir le rôle joué par les activités commerciales de l'entreprise sur l'usage du français chez le travailleur. L'effet associé aux activités commerciales serait essentiellement attribuable au « territoire d'affaires » de l'entreprise, « territoire » qui déterminerait la langue utilisée lors des communications avec les clients ou les fournisseurs (Chénard et Van Schendel, 2002). L'existence de liens commerciaux avec l'extérieur du Québec augmenterait ainsi les probabilités d'interactions en anglais chez les travailleurs concernés par les communications internationales (Béland, 2001).

L'importance de ce phénomène s'accroît dans un contexte où, comme nous l'avons vu, l'internationalisation des marchés favorise l'expansion du territoire d'affaires. Au cours de la dernière décennie par exemple, le Québec a significativement augmenté la part de ses exportations, devenant l'une des économies les plus ouvertes de l'OCDE. Ainsi, les échanges commerciaux interprovinciaux et internationaux de biens et de services atteignaient 57,2% du PIB de la province de 1998. Et ce sont les États-Unis qui se retrouvent en tête de liste, avec 85% du total des exportations du Québec en 1999 (Ministère de l'industrie et du commerce, 2000). Plus spécifiquement, l'industrie manufacturière voit 67% de sa production destinée à un territoire extérieur à celui du

Québec, soit 35% aux États-Unis, 22% dans le reste du Canada et 10% dans d'autres pays (Institut de la Statistique du Québec, 2000).

1.3 Les travailleurs

Avant même de s'intégrer à la dynamique linguistique particulière de son entreprise, chaque individu possède certaines caractéristiques personnelles qui favoriseront l'usage d'une langue de travail. Cette partie du chapitre s'attarde à ces caractéristiques, ainsi qu'à leur effet possible sur les comportements linguistiques des travailleurs. Par ailleurs, une personne accomplit rarement son travail de façon isolée, et lorsqu'elle entrera en interaction avec d'autres travailleurs, divers déterminants pourront également entrer en ligne de compte. Ces déterminants seront discutés à la fin de cette section.

Un premier facteur d'ordre individuel pouvant orienter les usages linguistiques des travailleurs est leur langue maternelle, soit la première langue apprise et toujours comprise chez un individu. En dehors de toute contrainte, un individu aura tendance à employer la langue avec laquelle il se sent le plus à l'aise pour communiquer soit, pour la plupart des gens, leur langue maternelle. La majorité des francophones et des anglophones utilisent ainsi leur langue maternelle au travail. Lors du recensement de 2001, 95,7 % des travailleurs de langue maternelle française du Québec ont déclaré utiliser le français « le plus souvent » comme langue de travail. Quant à eux, les anglophones ont déclaré à 77,9% utiliser l'anglais « le plus souvent » comme langue de travail. Les allophones doivent généralement délaisser leur langue maternelle au profit d'une autre langue de travail. Ceux-ci se retrouvent ainsi dans une situation intermédiaire entre l'usage du français et celui de l'anglais : 56,5% d'entre eux ont déclaré employer le français au travail « le plus souvent » (Statistique Canada, recensement de 2001).

Un autre facteur individuel susceptible d'orienter l'usage linguistique du travailleur renvoie à sa situation professionnelle, à la place qu'il occupe dans l'organisation – les usages linguistiques étant associés à des positions professionnelles spécifiques. Ainsi, il apparaît que plus on s'élève dans la hiérarchie et moins l'usage du français est généralisé

chez les travailleurs (McAll, 1992). Une étude gouvernementale effectuée en 1993 auprès des travailleurs de langue maternelle française de la région de Montréal est arrivée à la conclusion que 52% des administrateurs et des cadres travaillaient généralement en français, alors que c'était le cas de 77% des ouvriers (Conseil de la langue française, 1995). On peut expliquer une partie de ces différences par la nature des tâches effectuées, les « postes de contrôle » ayant à communiquer plus fréquemment avec l'extérieur de l'entreprise, dans des zones commerciales qui s'étendent de plus en plus hors du Québec. Ce phénomène peut sans doute aussi s'expliquer par le fait que les personnes de langue maternelle demeurent dans certains secteurs de l'économie toujours sous-représentés dans les postes administratifs (Levine, 1997).

Il semble ainsi que le fait de connaître les caractéristiques linguistiques et professionnelles d'un travailleur nous donne également de l'information sur l'usage qu'il fera des langues en milieu professionnel. Par contre, ce même travailleur devra sans doute rapidement entrer en contact avec d'autres personnes, possédant elles-mêmes leurs propres caractéristiques individuelles. La question est donc maintenant de savoir quels sont les facteurs qui, lors de ces rencontres, favoriseront l'émergence d'une langue de communication plutôt qu'une autre ?

Une interaction entre deux travailleurs doit en premier lieu être interprétée en fonction du contexte linguistique dans lequel elle a lieu. Ce contexte sera d'abord caractérisé par l'importance relative des personnes présentes, selon leur langue maternelle. Ainsi, on a déjà pu noter que l'usage général du français (90% ou plus du temps de travail) augmente de façon quasi linéaire avec la proportion de francophones dans les contacts de travail (Conseil de la langue française, 1995)

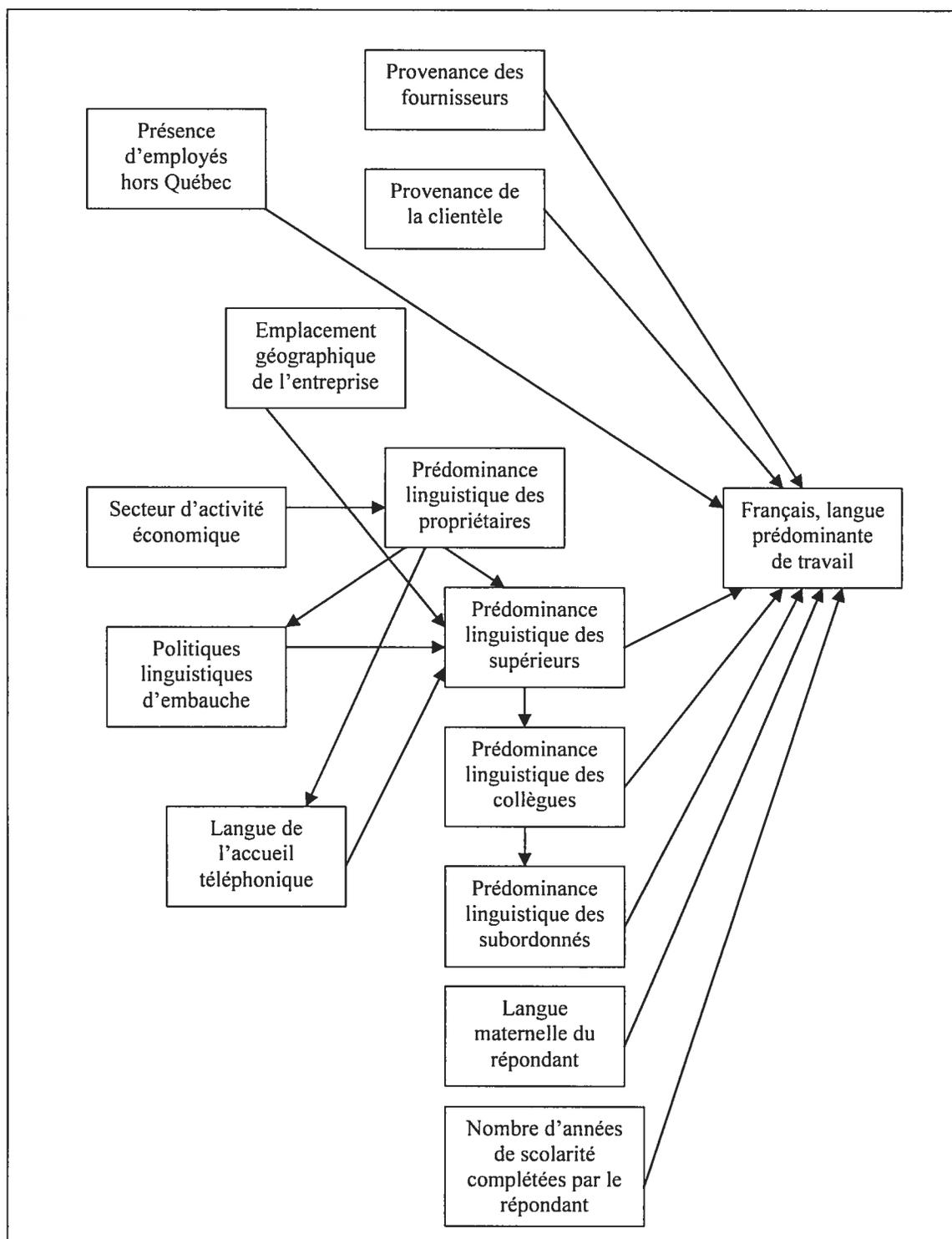
Cependant, dans certains contextes, il peut arriver que l'effet associé au poids relatif des différentes langues en présence n'ait pratiquement aucun impact sur les usages linguistiques des travailleurs. C'est la conclusion à laquelle est arrivée une enquête effectuée au Nouveau-Brunswick qui cherchait à mesurer les facteurs expliquant les pratiques linguistiques des travailleurs de l'administration publique. Dans cette province

où la « vitalité » de l'anglais est beaucoup plus importante que celle du français, il semble que l'effet du contexte social général soit beaucoup plus important sur les pratiques linguistiques des fonctionnaires que le simple effet du nombre de francophones dans l'environnement de travail (Bourhis, 1989).

On peut également se demander si, à l'intérieur de l'entreprise, certaines personnes possèdent plus de « poids » que d'autres. Généralement, on suppose que les supérieurs hiérarchiques des travailleurs sont en meilleure position, étant donné la structure de pouvoir de l'entreprise, pour imposer leur langue lors d'interactions avec des subordonnés. Lors des rencontres interlinguistiques, on admet généralement que c'est la langue choisie par le supérieur hiérarchique qui devrait s'établir comme langue de communication. Une enquête effectuée par le Conseil de la langue française s'est intéressée à cette question. Elle est arrivée à la conclusion que dans le cas où le supérieur hiérarchique est de langue maternelle anglaise, c'est effectivement l'anglais qui est utilisé comme langue de convergence lors des interactions. Toutefois, dans une situation où le travailleur de langue maternelle anglaise est un subordonné, l'usage de l'anglais demeurera relativement présent. Ainsi, 54% des francophones communiqueraient surtout en anglais avec un supérieur anglophone alors que ce pourcentage serait de 44% lors d'interaction avec un subordonné de cette langue maternelle (Conseil de la langue française, 1995). Cette hypothèse pourra également être vérifiée dans les analyses présentées au quatrième chapitre.

Jusqu'ici, le cadre théorique a essentiellement cherché à circonscrire et à articuler les différents facteurs reconnus pour orienter les usages linguistiques des travailleurs. Certains de ces facteurs, comme le contexte social et linguistique actuel, sont difficilement opérationnalisables. Par contre, les déterminants associés à l'entreprise ou aux travailleurs qui la composent pourront être repris lors des analyses. La figure 1.1 fait un résumé de l'ensemble des relations qui existent entre les facteurs précédemment énumérés. Par souci de simplicité et de comparabilité, nous avons choisi de présenter dans ce premier modèle théorique l'ensemble des variables qui seront utilisées lors des analyses, même si certaines d'entre elles n'ont pas été traitées directement dans le cadre théorique.

Figure 1.1 : Modèle théorique des mécanismes favorisant l'utilisation du français, langue prédominante de travail



1.4 Présentation de l'enquête

L'enquête sur laquelle se fonde ce mémoire porte exclusivement sur l'usage des langues au travail et prend en compte plusieurs éléments qui ont été discutés dans les pages précédentes. À partir de cette enquête, il sera ainsi possible de mesurer l'influence de facteurs qui orientent les usages linguistiques des travailleurs des petites entreprises manufacturières de la région de Montréal (RMR).

Un des objectifs de cette enquête est de comprendre les dynamiques linguistiques qui existent dans les milieux de travail où se rencontrent des travailleurs de plusieurs langues maternelles différentes. Analyser une situation où l'on retrouverait uniquement des francophones aurait en effet été d'un intérêt limité. Pour cette raison, les entreprises sondées se limitent à la région de Montréal où, comme nous l'avons vu, réside la majorité des anglophones et des allophones de la province.

Le choix de restreindre les entreprises à l'étude au seul secteur manufacturier s'explique par le mode de production particulier de ce secteur, caractérisé par la fabrication de biens de consommation. Ce mode de production limite les contacts professionnels entretenus par les travailleurs avec l'extérieur de l'entreprise. Conséquemment, le secteur manufacturier apparaît comme un type d'industrie relativement fermé et, de ce fait, les dynamiques qui s'y déploient sont essentiellement construites à partir de facteurs endogènes, ce qui facilite l'interprétation des résultats.

Enfin, la décision de centrer les analyses uniquement sur les entreprises de moins de 50 employés s'explique, comme nous l'avons vu, par les dispositions législatives qui distinguent les entreprises québécoises en fonction de leur taille. Nous savons ainsi que, contrairement aux entreprises de moyenne et grande taille, elles ne sont pas soumises au processus d'acquisition des certificats de francisation. La connaissance que l'on a du monde de la petite entreprise est ainsi limitée, même si les petites entreprises constituent le type d'organisation le plus présent dans l'économie québécoise.

Les données utilisées proviennent d'une enquête élaborée en 1999 par l'Office de la langue française. L'échantillon, de type stratifié non-proportionnel, comporte 1429 travailleurs répartis dans 653 petites entreprises manufacturières de la région de Montréal (RMR). Afin de saisir les différents facteurs à l'œuvre dans les usages linguistiques au travail et de tester si ces mécanismes sont les mêmes pour l'ensemble des travailleurs d'une même organisation, plusieurs répondants ont été sondés dans la même entreprise. Ainsi, pour chacune d'entre elles, le questionnaire a pu être administré jusqu'à trois fois, en fonction de trois niveaux hiérarchiques différents, selon que le répondant était qualifié en tant que « patron ou représentant d'entreprise » (653 répondants, pour 100% des entreprises sondées), « contremaître ou superviseur » (409 répondants, pour 62,6% des organisations) ou « employé » (367 répondants, pour 52,6% du total des entreprises).

Si, lors de l'entrevue, les patrons n'étaient pas disponibles pour répondre au questionnaire, ils pouvaient désigner un « représentant » qui connaissait assez l'entreprise pour pouvoir fournir des informations relatives à celle-ci. C'est pourquoi cette catégorie de répondants est également désignée sous l'appellation de « représentant d'entreprise ». Ceci crée cependant un problème dans l'interprétation des données fournies par ce type de travailleurs, puisqu'on ne sait pas si lors de l'entrevue, lorsqu'est venu le temps de faire une description de son environnement de travail, ce représentant a répondu en son nom propre ou au nom de la personne qu'il représentait. Pour cette raison, les « patrons » ou « représentants d'entreprise » ne feront pas partie des analyses.

Par contre, d'autres informations fournies par cette catégorie de travailleurs pourront être utilisées. En effet les « patrons ou représentants d'entreprise » sont les seuls à avoir livré des informations concernant la situation particulière de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, les autres répondants ayant uniquement répondu aux questions relatives à leur environnement de travail. Lors des analyses, cette information sera imputée aux « contremaîtres ou superviseurs » ainsi qu'aux « employés » travaillant dans les entreprises correspondantes.

Quelques remarques doivent également être formulées en ce qui a trait à la catégorie de répondants désignée précédemment comme « contremaîtres ou superviseurs ». Il est difficile de connaître avec précision le type de travail effectué par ces personnes, puisque les tâches relatives aux postes de superviseurs peuvent être interprétées de façon différente de celles associées aux contremaîtres. Cependant, ces postes ont en commun de renvoyer à une certaine notion de « pouvoir intermédiaire » au sein de l'organisation. Pour cette raison, cette catégorie sera désignée lors des analyses sous l'appellation de « personnes en situation de gérance ».

D'un point de vue global, ajoutons que même si les répondants ont en commun de travailler dans les mêmes entreprises, la structure de sélection des travailleurs lors de l'entrevue fait en sorte que les deux échantillons à l'étude sont distincts, les travailleurs d'une catégorie n'ayant pas nécessairement de liens professionnels avec les travailleurs de l'autre catégorie.

Chapitre 2 : Opérationnalisation des variables

Le premier chapitre nous a permis de circonscrire, à partir de la littérature disponible, les facteurs qui sont susceptibles d'orienter les comportements linguistiques des travailleurs. À partir de ces considérations théoriques, le deuxième chapitre cherchera à présenter les variables sur lesquelles se baseront les analyses de ce mémoire. Ce chapitre se divise en trois parties : la première s'intéresse à l'unité d'analyse privilégiée, la deuxième à la pondération, alors que la troisième partie se concentre sur la description des variables, dépendantes et indépendantes, qui serviront aux analyses.

2.1 L'unité d'analyse

Les thèmes abordés dans l'enquête sur les petites entreprises manufacturières peuvent être distingués en fonction de deux angles d'analyse. Il s'agit de l'angle du travailleur et de l'angle de l'entreprise. Dans ce mémoire, nous avons privilégié celui du travailleur. Plusieurs raisons motivent ce choix. Dans un premier temps, les questions relatives à l'usage des langues correspondent à des comportements individuels, ceux du répondant, à partir de l'autoévaluation qu'il en fait. Ensuite, une partie importante de l'enquête est centrée sur la description de l'environnement de travail propre au répondant. On ne possède donc pas d'information sur l'ensemble des travailleurs, même si l'on peut supposer que, dans une population composée uniquement de petites entreprises, ces deux univers correspondent aux mêmes personnes.

Pour ces raisons, l'angle d'analyse privilégié sera centré sur le travailleur. De plus, puisque plusieurs travailleurs d'une même entreprise ont pu être sondés, l'analyse portera également sur les différentes positions hiérarchiques des répondants à l'intérieur de l'entreprise, afin de permettre une comparaison des facteurs. Pour ce faire, chaque analyse sera reprise deux fois, selon que le répondant occupe un poste de « personne en situation de gérance » ou encore d'employé.

2.2 La pondération

La procédure d'échantillonnage se déroulait de la façon suivante : on sélectionnait d'abord aléatoirement une entreprise, puis on demandait à interroger le patron ou un de ses représentants. Lorsque l'entrevue était terminée, on lui demandait de nous nommer des contremaîtres ou superviseurs. On choisissait ensuite l'un d'entre eux de façon aléatoire. Enfin, lors d'une troisième étape, on recommençait le processus en demandant au contremaître ou superviseur de nous nommer des employés, afin d'en sélectionner un au hasard. Pour minimiser la variance due à l'échantillonnage des entreprises, mais aussi pour faire ressortir la composante immigrante de certains milieux déjà connus (Bouchard et al., 2002), la sélection des entreprises s'est faite en fonction de strates regroupant différents secteurs de l'industrie manufacturière. Et puisque le modèle d'échantillonnage était de type stratifié non proportionnel, il était nécessaire de pondérer les données, par l'inverse de la fraction d'échantillonnage retenue. Le tableau 2.1 résume cette démarche.

Tableau 2.1 : Fraction d'échantillonnage et pondération des données

Strate ²	Fraction d'échantillonnage	N. d'entreprises non pondérées	Pondération	N. d'entreprises pondérées
Secteur textile	427	148	0,733	109
Secteur métallurgique	508	163	1,097	179
Sect. transform. non métallurgique.	306	174	0,628	109
Autre	713	168	1,524	256
Total	1152	653		653

Source : Enquête sur les petites entreprises manufacturières, OLF, 1999.

² La première strate, le secteur textile, regroupe les industries du cuir, de textile première transformation, de textile et d'habillement. La deuxième, le secteur métallurgique, regroupe les industries de la transformation des métaux, de la fabrication des produits métallurgiques, de la machinerie, du matériel de transport et des produits électriques et électroniques. Le secteur de la transformation autre que métallurgique regroupe les industries suivantes : aliments et boissons, caoutchouc, plastique, produits pétroliers, produits chimiques. Enfin, les industries de la strate « autre » regroupe les secteurs : tabac, bois, meuble, papier, imprimerie, produits minéraux non métallurgiques et autres.

Ainsi, lors des analyses, certains travailleurs auront plus de poids que d'autres, en fonction du sous-secteur de l'industrie manufacturière dans lequel ils évoluent. Après pondération, on retrouve 426 « personnes en situation de gérance » et 376 employés.

2.3 La variable dépendante

Le questionnaire a été construit afin de recueillir des informations relatives aux habitudes linguistiques personnelles du répondant. L'analyse des facteurs qui favoriseront l'usage d'une langue de travail plutôt qu'une autre nécessite ainsi une mesure globale des comportements linguistiques des travailleurs. Nous avons choisi de centrer les analyses de ce mémoire sur les mécanismes qui poussent un individu à utiliser le français comme langue de travail.

Cependant, l'étude du français comme langue de travail pose des questions d'ordre conceptuel. Comment opérationnaliser une telle variable sachant que l'objectif de faire du français la langue « normale et habituelle » du travail demeure une notion qui ne semble toujours pas avoir été définie (Chénard et Van Schendel, 2002). Sans résoudre le débat que cette définition soulève, nous avons choisis d'opérationnaliser l'usage du français en tant que langue *prédominante* de travail. La variable dépendante exclut ainsi les comportements linguistiques où le français et une autre langue seraient utilisés à égalité. Ce choix s'explique par le fait que ces comportements « bilingues » réfèrent à une autre réalité du monde du travail, et qu'on ne peut être certain que les mécanismes qui favorisent cette équivalence entre le français et l'anglais soient les mêmes que ceux qui favorisent l'usage prédominant du français.

La variable dépendante renvoie ainsi à une notion relativement simple, mesurée à partir d'une question que l'on retrouve telle quelle dans le questionnaire, soit :

Q47 : Dans le cadre de votre travail, quelle langue utilisez-vous « principalement » lorsque vous parlez?

À cette question, sept choix de réponses différentes étaient alloués, selon que le français, l'anglais, une autre langue, le français et l'anglais (50/50), le français et une autre langue (50/50), l'anglais et une autre langue (50/50), le français, l'anglais et une autre langue (33/33/33) étaient la langue principale de travail. Le tableau 2.2 démontre que pas moins de 73,5% des « personnes en situation de gérance » et 79% des employés ont indiqué le français comme langue principale *unique* de travail. C'est ce comportement que nous avons opérationnalisé en tant que français, langue « prédominante » de travail. Afin de distinguer ce comportement des autres, la variable originale a été transformée en variable dichotomique, où s'oppose une utilisation prédominante du français (1) à toute autre pratique linguistique (0) dans le cadre des activités professionnelles du répondant.

Tableau 2.2 : Distribution des pourcentages de la principale langue de travail du répondant

Nom de la variable	Catégorie de répondants		
	Pers. en situation de gérance	Employés	Alpha du test de z
Langue principale de travail	%	%	
Français	73,5	79,0	0,069
Anglais	9,0	9,3	0,881
Autre langue	0,2	0,3	0,779
Français et anglais	16,3	9,6	0,005
Français et autre langue	0,5	1,3	0,226
Anglais et autre langue	0	0	-
Français, anglais et autre	0,5	0,5	1,000
Total	100 (423)	100 (376)	
Chi-deux de Pearson : 9,371 ; ddl = 5 ; $\alpha = 0.095$			

Source : Enquête sur les petites entreprises manufacturières, OLF, 1999.

L'analyse du tableau 2.2 fournit déjà certaines informations sur la situation linguistique présente dans les petites entreprises manufacturières. D'abord, ce tableau illustre la distribution (en pourcentage) de la variable chez les deux catégories de répondants. On connaît donc les comportements linguistiques bruts, à la fois des « personnes en situation de gérance » et des employés. Ce tableau nous fournit également des informations relatives à la différence qui existe entre les deux catégories de répondants dans ces distributions. Ainsi, un premier test général indique si, *globalement*, les deux distributions se distinguent de façon significative l'une de l'autre. On retrouve ce premier

test dans la dernière ligne du tableau. Si l'alpha (α) global du tableau est inférieur à 0,05, il apparaît que le test est significatif et que la distribution de la variable « langue principale de travail » est significativement différente selon que le répondant est une « personne en situation de gérance » ou un employé.

Par ailleurs, même si le test général s'avère non significatif, il peut arriver que l'une des catégories de la variable se distingue quant à elle significativement selon la catégorie du répondant. Il est possible de connaître cette information à l'aide d'un calcul nommé « test de z ».³ La troisième colonne indique le résultat de l'alpha de ce test de z commun à chaque catégorie de la variable. Cette mesure s'interprète comme celle du test global de la variable : si cet α est inférieur à 0,05, cela veut dire que le test est significatif et donc que pour cette catégorie de la variable, les résultats se distinguent significativement l'un de l'autre. Il est à noter que lorsqu'on analyse une variable dichotomique (0 et 1), le résultat de ces deux tests donne des « alpha » équivalents. Dans la présentation des tableaux, un seul sera présenté.

Dans l'analyse du tableau 2.2 par exemple, on s'aperçoit d'abord que, globalement, les deux échantillons ne se distinguent pas de façon significative dans la distribution de cette variable ($\alpha = 0.095$). Par ailleurs, l'alpha du test de z indique qu'il existe significativement plus de « personnes en situation de gérance » que d'employés (α du test de z = 0.005) qui utilisent autant le français que l'anglais au travail. L'ensemble des autres usages linguistiques demeure cependant semblable chez les deux catégories de répondants. Ce comportement « bilingue », donc où aucun usage linguistique ne prédomine, devient ainsi le deuxième comportement le plus répandu, étant le fait de 16,3% des « personnes en situation de gérance » et de 9,6% des employés. Pour ce qui est de l'usage de l'anglais comme langue prédominante de travail, il est le troisième comportement linguistique le plus fréquent, caractérisant environ 9% des répondants à l'étude. Enfin, l'usage professionnel d'une autre langue que le français ou l'anglais demeure un phénomène marginal.

³ La formule ayant servie calculer le test de z a été prise dans : Loether, H. et McTavish, D. (1988). *Descriptive and Inferential Statistics*, Allyn and Bacon editors, 703 pages.

2.4 Les variables indépendantes

La revue de littérature nous a permis de constater que, mis à part l'influence indirecte de la société ambiante, il existait deux principaux types de déterminants qui favorisaient l'usage d'une langue de travail chez un individu. Il s'agit des déterminants reliés, d'une part, à l'entreprise en tant qu'institution, et d'autre part, aux travailleurs qui la composent. Les analyses de ce mémoire tiennent compte de ces deux types de déterminants en étudiant dans un premier temps les variables associées à l'entreprise, puis, dans un deuxième temps, les variables associées aux travailleurs. La prochaine section fera une brève présentation de chacune des variables indépendantes qui seront utilisées lors des analyses.

2.4.1 Le bloc de variables reliées à l'entreprise

Les variables associées à l'entreprise ont été regroupées selon différentes dimensions qui réfèrent à plusieurs réalités de l'organisation. En effet, une entreprise existe d'abord en tant que lieu physique. Elle se caractérise ensuite par ses activités commerciales, mais également par sa propriété. Au niveau linguistique, les différentes politiques organisationnelles mises en place peuvent également influencer les comportements linguistiques des travailleurs. Toutes ces dimensions seront traitées lors des analyses.

Les « caractéristiques non linguistiques » de l'organisation

Deux variables ont été utilisées pour définir les « caractéristiques non linguistiques » des entreprises à l'étude. Il s'agit d'abord du secteur d'activité économique de l'entreprise, puis de son emplacement géographique à l'intérieur de la région de Montréal (RMR). Le premier chapitre suggérait que ces éléments déterminaient d'une façon ou d'une autre les comportements professionnels des répondants.

L'enquête comprend exclusivement des entreprises du secteur manufacturier. Cependant, nous avons vu qu'il n'existait pas moins de 22 sous-divisions de ce secteur. Ce

sont ces sous-divisions qui nous intéressent. Pour faciliter l'analyse, celles-ci ont été regroupées en huit catégories différentes. Ces catégories comprennent les secteurs 1) du « textile et de l'habillement », 2) du « plastique et des produits chimiques », 3) de la « transformation des métaux, la fabrication de produits métalliques et la machinerie », 4) du « papier et de l'imprimerie », 5) du « bois et des meubles », 6) des « aliments et boissons » ainsi que 7) des « produits électriques ». Enfin, une huitième catégorie « autre », regroupe tous les secteurs manufacturiers qui n'étaient pas assez nombreux pour constituer une catégorie indépendante. Cette dernière catégorie comprend les industries du « tabac », du « cuir », du « matériel de transport », des « produits minéraux non métalliques » et des « produits du pétrole et du charbon ».

La variable qui mesure l'effet du secteur d'activité économique comprend ainsi huit catégories, en fonction du sous-secteur envisagé. Lors des analyses, la catégorie de référence est celle du secteur du « textile et de l'habillement », reconnu pour l'importance de sa diversité linguistique.

Tableau 2.3 : Distribution des pourcentages des différents secteurs d'activité économique

Nom de la variable	Catégorie de répondants		
	Pers. en situation de gérance	Employés	Alpha du test de z
Secteur d'activité économique	%	%	
Textile et habillement	12,9	11,9	0,667
Plastique/Produits chimiques	8,5	7,7	0,682
Métaux et machinerie	22,1	24,1	0,503
Papier et imprimerie	18,4	17,5	0,741
Bois et meuble	11,1	10,6	0,818
Aliments et boissons	5,4	6,6	0,528
Produits électriques	5,6	6,4	0,631
Autre	16,0	15,1	0,726
Total	100 (425)	100 (377)	
Chi-deux de Pearson : 1,550 ; ddl = 7 ; $\alpha = 0.981$			

Source : Enquête sur les petites entreprises manufacturières, OLF, 1999.

La distribution de cette variable démontre d'abord que les deux échantillons à l'étude ne semblent pas se distinguer significativement l'un de l'autre, cela autant globalement ($\alpha = 0.981$) que pour chaque catégorie de cette variable (voir l'alpha du test de z). Les travailleurs oeuvrent donc dans des entreprises appartenant au même secteur

d'activité économique, qu'ils soient des « personnes en situation de gérance » ou des employés. On remarque aussi que le secteur le plus représenté est celui regroupant les industries de « la transformation des métaux, la fabrication des produits métalliques et la machinerie ». Ainsi, 22,1 % des « personnes en situation de gérance » et 24,1% des employés travaillent dans ce secteur de l'industrie manufacturière. Les secteurs les moins représentés sont ceux des « aliments et boissons » et des « produits électriques », à la fois chez les « personnes en situation de gérance » et chez les employés.

Nous savons également que la population des entreprises à l'étude se limite à la région de Montréal (RMR). La variable qui mesure l'effet de l'emplacement géographique de l'entreprise a donc été construite en fonction des deux espaces géographiques de cette région, soit l'île et la couronne. Cette variable de type dichotomique opposera ainsi les entreprises implantées à l'intérieur de l'île de Montréal (1) à celles qui sont situées dans le reste de la couronne métropolitaine (0). Le tableau 2.4 démontre que les deux échantillons à l'étude ne se distinguent pas de façon significative en regard à leur lieu de travail ($\alpha = 0.669$). On apprend également que la majorité des travailleurs à l'étude oeuvre dans des entreprises situées sur l'île : c'est le cas de 58,4% des « personnes en situation de gérance » et de 59,8% des employés.

Tableau 2.4 : Distribution des pourcentages de l'emplacement géographique de l'entreprise dans la région de Montréal (RMR)

Nom de la variable	Catégorie de répondants	
	Pers. en situation de gérance	Employés
Emplacement géographique	%	%
Île	58,4	59,8
Couronne	41,6	40,2
Total	100 (425)	100 (376)
Chi-deux de Pearson : 0,183 ; ddl = 1 ; $\alpha = 0.669$		

Source : Enquête sur les petites entreprises manufacturières, OLF, 1999.

Les activités commerciales de l'entreprise

Le chapitre théorique a mis de l'avant l'importance des relations commerciales de l'entreprise dans la détermination d'une langue de travail, particulièrement dans un

contexte où les zones commerciales s'élargissent. Il s'agit d'un autre élément qui sera pris en compte lors des analyses. L'effet de ces rapports commerciaux sera mesuré en fonction de la provenance des fournisseurs et de la clientèle, ainsi que par le fait de travailler dans une entreprise qui emploie ou non du personnel à l'extérieur de la province. L'hypothèse sous-jacente est que plus les contacts commerciaux de l'entreprise avec l'extérieur du Québec sont importants, moins l'usage du français sera prédominant chez les travailleurs.

Le fait d'oeuvrer dans une entreprise qui emploie du personnel à l'extérieur de la province sera mesuré par une variable dichotomique qui opposera cette situation (1) à celle des entreprises qui n'embauchent pas de personnel à l'extérieur de la province (0). Pour ce qui est des variables qui mesurent la provenance des clients et des fournisseurs, elles seront mesurées selon le pourcentage (%) de clients et de fournisseurs de l'entreprise situés dans la province de Québec. Le tableau 2.5 illustre le fait de travailler ou non dans une entreprise qui embauche du personnel à l'extérieur de la province chez les deux catégories de répondants. L'analyse de l'alpha de cette variable démontre encore une fois que les deux échantillons à l'étude ne se distinguent pas en fonction de leur distribution. On remarque également qu'une majorité de répondants travaillent dans des entreprises n'employant aucun personnel à l'extérieur de la province, cela étant le cas de 83% des « personnes en situation de gérance » et de 85% des employés.

Tableau 2.5 : Distribution des pourcentages de la présence d'employés à l'extérieur du Québec, chez les répondants

Nom de la variable	Catégorie de répondants	
	Pers. en situation de gérance	Employés
Employés hors Québec	%	%
Oui	17,0	15,0
Non	83,0	85,0
Total	100 (424)	100 (374)
Chi-deux de Pearson : 0,595 ; ddl = 1 ; $\alpha = 0.441$.		

Source : Enquête sur les petites entreprises manufacturières, OLF, 1999.

Figure 2.1 : Distribution des pourcentages des clients provenant du Québec, chez les répondants

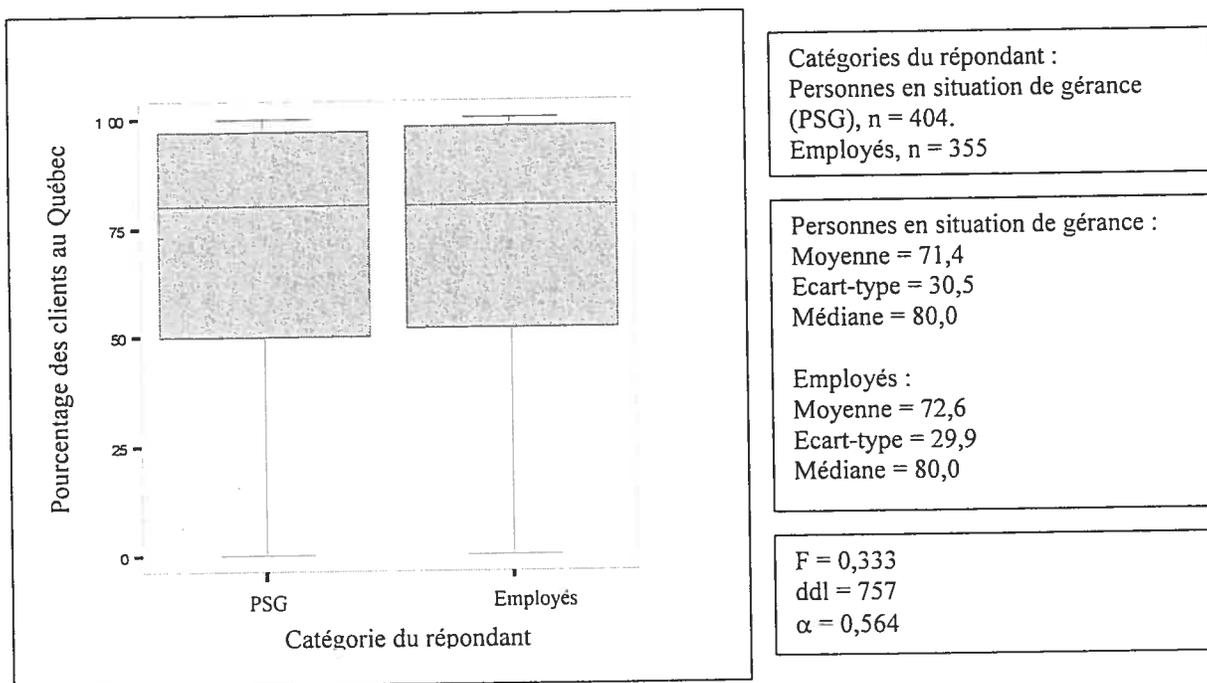
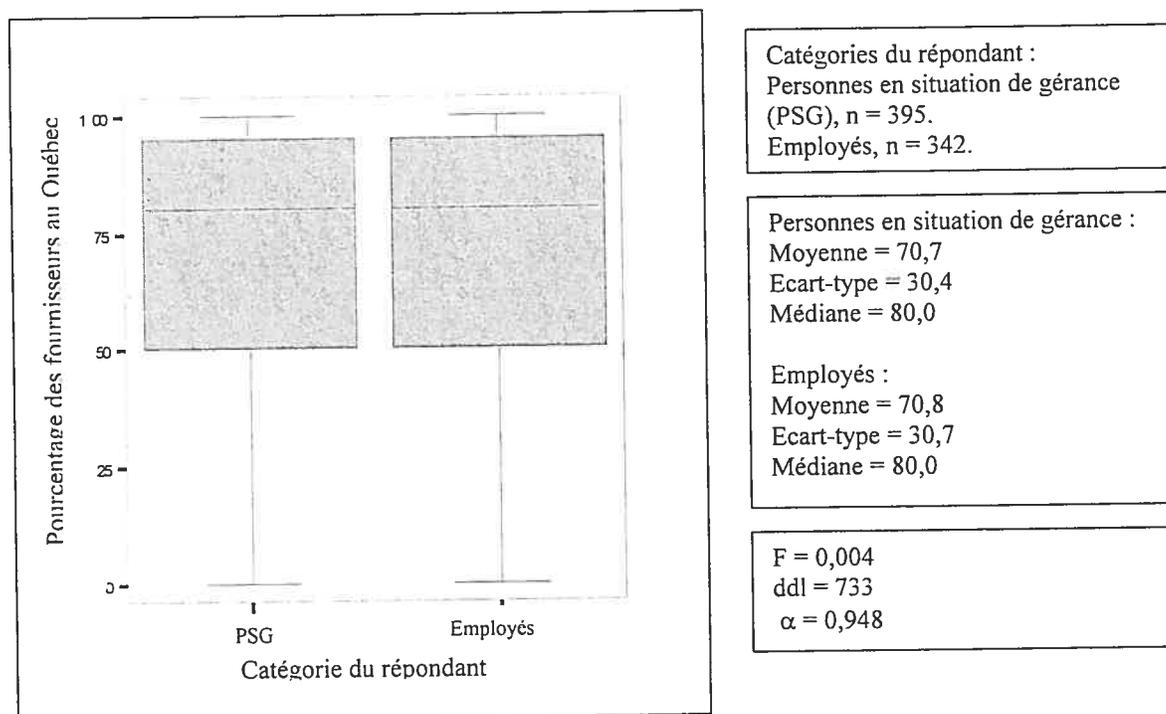


Figure 2.2 : Distribution des pourcentages des fournisseurs provenant du Québec, chez les répondants



Les figures 2.1 et 2.2 illustrent respectivement le pourcentage des clients et des fournisseurs situés au Québec, avec qui l'entreprise entretient des liens commerciaux. Les extrémités de ces « boîtes à moustache » indiquent les bornes maximales et minimales de ces pourcentages, soit 0 et 100. Les divisions des boîtes illustrent le quartile de cette distribution chez les répondants à l'étude. L'analyse de ces deux tableaux démontre que la distribution des 2 variables est presque identique : elle ne se distingue pas significativement selon les deux catégories de répondants. Les « personnes en situation de gérance » et les employés oeuvrent donc dans des entreprises où la clientèle et les fournisseurs proviennent des mêmes endroits.

Ces tableaux démontrent également que les activités commerciales des entreprises s'effectuent en grande partie à l'intérieur de la province. Ainsi, le quatrième quartile de ces tableaux indique que 25% des répondants oeuvrent dans des entreprises où près de 100% des clients et des fournisseurs sont situés au Québec. Pour la moitié d'entre eux, le pourcentage de clients et de fournisseurs établis dans la province atteindrait 80% et plus (voir la médiane). On apprend également que les travailleurs à l'étude oeuvrent dans des entreprises où, en moyenne, 71% des clients sont situés au Québec. L'écart-type est d'environ 30% chez ces deux catégories de répondants, ce qui indique une dispersion assez importante autour de la moyenne. Ce phénomène se reproduit en ce qui a trait à la provenance des fournisseurs. Ainsi, les travailleurs à l'étude oeuvrent dans des manufactures entretenant des rapports commerciaux avec des fournisseurs qui, en moyenne, proviennent du Québec dans 70% des cas. L'écart-type demeure toujours environ à 30% chez ces deux catégories de travailleurs, ce qui indique encore une fois une assez grande dispersion autour de la moyenne.

Les propriétaires

Lors de la revue de la littérature, nous avons pu constater que la langue maternelle des propriétaires était un élément central de la question de la langue de travail. Dans les analyses, l'effet possiblement associé à la propriété sera mesuré en fonction de la

prédominance linguistique des propriétaires de l'entreprise. Cette variable est composée de quatre catégories et a été construite en fonction de la prédominance linguistique que l'on retrouve chez les propriétaires. Les travailleurs peuvent ainsi œuvrer dans une entreprise dont les propriétaires ont une prédominance francophone, anglophone, allophone ou encore sans aucune prédominance linguistique particulière. La catégorie de référence renvoie dans ce cas à une propriété à prédominance anglophone.

Tableau 2.6 : Distribution des pourcentages de la prédominance de la propriété selon langue maternelle

Nom de la variable	Catégorie de répondants		
	pers. en situation de gérance	Employés	Alpha du test de z
Langue de la propriété	%	%	
Prédominance de proprio. francophones	60,4	59,8	0,865
Prédominance de proprio. anglophones	14,6	15,8	0,646
Prédominance de proprio. allophones	19,4	17,5	0,503
Absence de prédominance linguistique	5,6	6,9	0,465
Total	100 (396)	100 (348)	
Chi-deux de Pearson : 1,079 ; ddl = 3 ; $\alpha = 0.782$			

Source : Enquête sur les petites entreprises manufacturières, OLF, 1999.

Dans un premier temps, l'analyse du tableau 2.6 indique qu'il n'existe toujours pas de distinction significative chez les deux échantillons à l'étude en fonction de la langue maternelle des propriétaires des entreprises dans lesquelles ils travaillent, que ce soit au niveau global de la variable ou en fonction de chacune des composantes de la variable. Pour ce qui est de la distribution en tant que telle des langues maternelles des propriétaires, on remarque que la plupart des travailleurs (à peu près 60% d'entre eux) œuvrent dans une organisation dont les propriétaires sont majoritairement de langue maternelle française, et cela, peu importe la catégorie de répondants. Une part beaucoup moins importante travaillerait dans des industries où les propriétaires seraient majoritairement « allophones » ou « anglophones ». Enfin, on remarque qu'une minorité de « personnes en situation de gérance » (5,6%) et d'employés (6,9%) travaillent dans des organisations dont les propriétaires ne sont d'aucune prédominance linguistique. Conséquemment, la très grande majorité des travailleurs à l'étude œuvrent dans des entreprises dont la propriété est linguistiquement marquée.

Les politiques linguistiques de l'entreprise

Nous savons également que les politiques linguistiques mises en place par l'entreprise sont susceptibles d'orienter les comportements linguistiques des travailleurs. Dans les analyses, deux variables mesureront l'effet de ces politiques linguistiques. Il s'agit du fait de travailler dans une organisation ayant certaines exigences linguistiques au moment de l'embauche de nouveau personnel, ainsi que du fait d'oeuvrer dans une entreprise dont l'identification téléphonique se fait dans une langue plutôt qu'une autre.

Tableau 2.7 : Distribution des pourcentages des politiques linguistiques lors de l'embauche

Nom de la variable	Catégorie de répondants	
	Pers. en situation de gérance	Employés
Exigences linguistiques lors de l'embauche	%	%
<i>Exigence du français lors de l'embauche</i>		
Oui	73,9	75,1
Non	26,1	24,9
Total	100 (414)	100 (362)
Chi-deux de Pearson : 0,153 ; ddl = 1 ; $\alpha = 0.696$		
<i>Exigence de l'anglais lors de l'embauche</i>		
Oui	59,3	58,2
Non	40,7	41,8
Total	100 (413)	100 (364)
Chi-deux de Pearson : 0,093 ; ddl = 1 ; $\alpha = 0.760$		

Source : Enquête sur les petites entreprises manufacturières, OLF, 1999.

Les exigences linguistiques à l'embauche seront mesurées à partir de deux variables dichotomiques (0 et 1), selon que le répondant travaille dans une entreprise qui exige ou non la connaissance du français ou de l'anglais. Les données du tableau 2.7, indiquent dans un premier temps que 73,9% des « personnes en situation de gérance » et 75,1% des employés travaillent dans des entreprises qui exigent la connaissance du français, plutôt que son contraire, lors de l'embauche de nouveau personnel. Le fait d'exiger l'anglais est toutefois moins présent, cette situation étant le cas de 59,3% des « personnes en situation de gérance » et de 58,2% des employés. De plus, l'analyse des α indique que les deux échantillons ne se distinguent pas de façon significative, cela tant pour l'exigence du français que de l'anglais : les « personnes en situation de gérance » et les employés oeuvrent donc dans des entreprises ayant les mêmes exigences linguistiques au moment de

l'embauche. On doit également noter que ces deux variables ne sont pas mutuellement exclusives, puisque une entreprise peut choisir simultanément d'exiger la connaissance du français et de l'anglais lors de l'embauche de nouveau personnel. Ainsi, 95% des entreprises de l'échantillon qui déclarent exiger l'anglais (environ 59% des entreprises) déclarent également exiger la connaissance du français.

Tableau 2.8 : Distribution des pourcentages de la présence d'une autre langue que le français lors de l'accueil

Nom de la variable	Catégorie de répondants	
	Pers. en situation de gérance	Employés
Langue de l'accueil téléphonique	%	%
Présence d'une autre langue que le français	9,6	16,2
Accueil effectué uniquement en français	90,4	83,8
Total	100 (426)	100 (376)
Chi-deux de Pearson : 7,835 ; ddl = 1 ; $\alpha = 0.005$		

Source : Enquête sur les petites entreprises manufacturières, OLF, 1999.

L'identification linguistique de l'entreprise lors de l'accueil téléphonique est un autre élément qui pourrait orienter les usages linguistiques du répondant. Le tableau 2.8 illustre cet usage. Ici, on oppose les répondants qui travaillent dans une entreprise s'étant identifiée uniquement en français (0) de ceux qui travaillent dans une entreprise où une autre langue était présente lors de cet accueil. Dans l'échantillon, il apparaît que 9,6% des « personnes en situation de gérance » et que 16,2% des employés travaillent dans des entreprises où on dénote la présence d'une autre langue que le français lors de l'accueil téléphonique. L'analyse du α (sig à 0,005) nous apprend également que les deux catégories de répondants se distinguent de façon significative dans la distribution de cette variable. Les employés ont ainsi significativement moins de chances de travailler dans des entreprises où l'accueil se fait uniquement en français que les « personnes en situation de gérance ».

2.4.2 Le bloc de variables reliées aux travailleurs de l'organisation

Le chapitre théorique a également suggéré que les travailleurs d'une organisation peuvent orienter les comportements linguistiques d'une personne. Dans ce mémoire,

l'effet possiblement associé aux travailleurs sera d'abord mesuré en fonction de l'environnement de travail du répondant. Ensuite, on s'intéressera à l'effet de certaines caractéristiques personnelles de cette personne.

L'environnement linguistique de travail

Sur une base régulière, un travailleur doit entrer en contact avec plusieurs autres travailleurs pour accomplir ses activités professionnelles. Chacun d'entre eux possède ses propres caractéristiques linguistiques et professionnelles. Lors des analyses présentées au chapitre 4, l'effet de cet environnement sera mesuré à partir de 3 variables différentes. Celles-ci correspondent à la prédominance linguistique que l'on retrouve chez ces travailleurs en fonction de leur niveau hiérarchique. On mesurera l'effet associé à la prédominance de personnes de langue maternelle française, anglaise, d'une autre langue maternelle ou encore les effets de l'absence de prédominance linguistique ; d'abord chez les supérieurs, ensuite chez les collègues puis chez les subordonnés hiérarchiques du répondant. Chacune de ces trois variables renferme ainsi cinq catégories d'analyse : quatre selon les types de prédominance linguistique, et la cinquième mesurant l'effet de l'absence du niveau hiérarchique dans l'environnement du répondant.

Cette cinquième catégorie s'avérait particulièrement nécessaire pour l'étude d'une population composée d'entreprises de moins de 50 employés. En effet, le nombre relativement restreint de personnes constituant les environnements de travail des répondants⁴ fait en sorte que plusieurs catégories hiérarchiques demeurent « vides », les répondants n'ayant pas nécessairement de supérieurs, de collègues ou de subordonnés avec qui ils entretiennent des contacts professionnels réguliers. Afin de pouvoir analyser l'ensemble des situations possibles et de rendre ces environnements comparables, il fallait absolument tenir compte de cette réalité lors des analyses.

⁴ Le nombre de personnes avec qui le répondant entre régulièrement en contact dans le cadre de son travail peut varier entre 1 et 120. La moyenne de l'environnement de travail est de 16 personnes, mais l'écart-type est très important. Dans la majorité des cas, l'environnement de travail est plutôt de petite taille. Le mode de cette variable est en effet de 3 personnes.

Tableau 2.9.1 : Distribution des pourcentages de l'environnement linguistique de travail du répondant

Environnement linguistique de travail du répondant	Catégorie de répondants		
	Pers. en situation de gérance	Employés	Alpha du test de z
	%	%	
<i>Prédominance linguistique chez les supérieurs</i>			
Prédomin. sup franco	56,1	56,3	0,952
Prédomin. sup anglo	9,9	13,3	0,147
Prédomin. sup allo	11,3	8,7	0,226
Pas de prédominance	8,2	10,3	0,308
Aucun supérieur	14,5	11,4	0,197
TOTAL	100 (415)	100 (368)	
Chi-deux de Pearson : 5,694 ; ddl = 4 ; $\alpha = 0.228$			
<i>Prédominance linguistique chez les collègues</i>			
Prédomin. col franco	38,5	51,8	0,000
Prédomin. col anglo	4,1	4,6	0,734
Prédomin. col allo	4,8	6,8	0,230
Pas de prédominance	7,2	10,4	0,112
Aucun collègue	45,4	26,4	0,000
TOTAL	100 (416)	100 (367)	
Chi-deux de Pearson : 30,716 ; ddl = 4 ; $\alpha = 0.000$			
<i>Prédominance linguistique chez les subordonnés</i>			
Prédomin. sub franco	62,3	28,3	0,000
Prédomin. sub anglo	5,5	3,0	0,082
Prédomin. sub allo	9,4	6,3	0,110
Pas de prédominance	8,4	5,7	0,142
Aucun subordonné	14,4	56,8	0,000
TOTAL	100 (416)	100 (368)	
Chi-deux de Pearson : 158,235 ; ddl = 4 ; $\alpha = 0.000$			

Source : Enquête sur les petites entreprises manufacturières, OLF, 1999.

Le tableau 2.9.1 illustre la composition de ces environnements de travail chez les répondants à l'étude. Son analyse indique dans un premier temps que si les travailleurs ne se distinguent pas globalement de façon significative dans la composition linguistique de leurs supérieurs hiérarchiques ($\alpha = 0.228$), cette distinction s'avère significative dans le cas de leurs collègues et de leurs subordonnés (α sig à 0.000). Ce phénomène est sans doute attribuable aux différents « modèles » d'environnement de travail chez les deux catégories de répondants, puisque l'alpha des tests de z indique des distinctions significatives entre, d'une part l'absence des collègues et des subordonnés, et d'autre part les collègues et les subordonnés à prédominance francophone.

Ainsi, on remarque qu'une minorité des répondants n'ont pas de supérieurs hiérarchiques dans leur environnement professionnel, soit 14,5% chez « les personnes en situation de gérance » et 11,4% chez les employés. L'absence de collègues se répartira inégalement entre les répondants à l'étude. En effet, alors que 45,4% des « personnes en situation de gérance » n'ont pas de collègue, c'est le fait de 26,4% des employés. L'absence de subordonnés distingue également les catégories de travailleurs. Alors que 14,4% des « personnes en situation de gérance » n'ont pas de subordonnés, c'est le cas de 56,8% des employés, ce qui s'explique notamment par le fait que ces derniers se retrouvent eux-mêmes au bas de l'échelle hiérarchique. Cependant, le pourcentage d'employés qui ont des subordonnés dans leur environnement de travail demeure assez important. On peut poser l'hypothèse que les subordonnés de ces employés peuvent être d'autres employés de l'organisation, comme les travailleurs à temps partiel, contractuels, ou avec une ancienneté moins grande que celle des répondants.

Pour faciliter l'interprétation de la composition linguistique de l'environnement de travail en tant que tel, les variables du tableau précédent ont été reprises, mais en excluant cette catégorie « absence » chez les trois variables analysées. Les résultats de cette nouvelle répartition sont illustrés au tableau 2.9.2. Par contre, lors des analyses, c'est la variable à 5 catégories qui sera utilisée, avec comme catégorie de référence le fait d'avoir une prédominance de supérieurs, de collègues ou de subordonnés de langue maternelle française.

On dénote que plus de 60% des travailleurs à l'étude ont des supérieurs majoritairement de langue maternelle française. La prédominance de supérieurs anglophones est beaucoup plus rare, étant le fait de 11,5% des « personnes en situation de gérance » et de 15,0% des employés. Les travailleurs oeuvrant avec des supérieurs majoritairement allophones représentant 13,2% des « personnes en situation de gérance » et 9,8% des employés. L'absence de prédominance linguistique est la catégorie la moins présente, constituant environ le dixième de la composition linguistique des supérieurs.

Tableau 2.9.2 : Distribution des pourcentages de l'environnement linguistique de travail du répondant

Environnement linguistique de travail du répondant	Catégorie de répondants		
	Pers. en situation de gérance	Employés	Alpha du test de z
	%	%	
<i>Prédominance linguistique chez les supérieurs</i>			
Prédomin. sup franco	65,6	63,5	0,569
Prédomin. sup anglo	11,5	15,0	0,177
Prédomin. sup allo	13,2	9,8	0,165
Pas de prédominance	9,6	11,7	0,373
TOTAL	100 (355)	100 (326)	
Chi-deux de Pearson : 4,090 ; ddl = 3 ; $\alpha = 0.252$			
<i>Prédominance linguistique chez les collègues</i>			
Prédomin. col franco	70,5	70,4	0,984
Prédomin. col anglo	7,5	6,3	0,960
Prédomin. col allo	8,8	9,3	0,849
Pas de prédominance	13,2	14,1	0,772
TOTAL	100 (227)	100 (270)	
Chi-deux de Pearson : 0,350 ; ddl = 3 ; $\alpha = 0.950$			
<i>Prédominance linguistique chez les subordonnés</i>			
Prédomin. sub franco	72,8	65,4	0,089
Prédomin. sub anglo	6,5	6,9	0,865
Prédomin. sub allo	11,0	14,5	0,258
Pas de prédominance	9,8	13,2	0,250
TOTAL	100 (356)	100 (159)	
Chi-deux de Pearson : 3,153 ; ddl = 3 ; $\alpha = 0.369$			

Source : Enquête sur les petites entreprises manufacturières, OLF, 1999.

La prédominance linguistique des collègues, c'est-à-dire des travailleurs de niveau hiérarchique équivalent, est similaire à celle que l'on retrouvait chez les supérieurs, ayant toutefois un pourcentage légèrement plus important de francophones. La prédominance de collègues de langue maternelle française est ainsi le fait d'environ 70% des répondants. Environ 7% des répondants travaillent dans un environnement où les collègues sont majoritairement de langue maternelle anglaise, tandis qu'environ 9% d'entre eux travaillaient avec des collègues dont la langue maternelle est autre que le français ou l'anglais. Enfin, l'absence de prédominance linguistique chez les collègues est le fait de 13,2 % des « personnes en situation de gérance » et de 14,1 % des employés.

Enfin, la composition linguistique des subordonnés s'apparente à celle des collègues. Le fait d'entrer régulièrement en contact avec des subordonnés majoritairement de langue maternelle française est présent chez 72,8% des « personnes en situation de gérance » et chez 65,4% des employés. C'est chez les subordonnés que l'on trouve le moins d'anglophones, leur prédominance étant le fait de moins de 7% des répondants. Les travailleurs ayant des subordonnés majoritairement allophones constituent 11% des « personnes en situation de gérance » et 14,5% des employés. Enfin, 9,8% des premiers et 13,2% des seconds semblent n'avoir aucune prédominance linguistique claire chez leurs subordonnés.

Lorsque l'on ne tient pas compte de la catégorie d'environnement de travail qui mesure l'effet de « l'absence », il apparaît que globalement, il n'existe pas de différence significative dans la composition linguistique des supérieurs, des collègues et des subordonnés, selon que le répondant ait été sélectionné en tant que « personne en situation de gérance » ou employé. En effet, dans ces distributions à quatre catégories, les alpha des tests de z sont toujours supérieurs à 0,05.

Les caractéristiques personnelles du répondant

Les différentes caractéristiques qui qualifient le répondant sont autant d'éléments susceptibles d'orienter ses usages linguistiques au travail. Par contre, elles sont relativement peu développées dans l'enquête. Nous tenterons cependant de mesurer l'effet de sa langue maternelle, et à son niveau de scolarité.

La variable qui mesure l'effet de la langue maternelle est illustrée en fonction de trois catégories, selon que le répondant se déclare de langue maternelle française, anglaise ou d'une autre langue maternelle. Pour cette variable, la catégorie de référence est la langue maternelle anglaise.

Le tableau 2.10 illustre le pourcentage des répondants en fonction de leur langue maternelle. Dans un premier temps, on s'aperçoit qu'il n'existe pas de différence

significative entre ces deux échantillons quant à la distribution de cette variable. Les pourcentages associés à cette variable illustrent également que 76,3% des « personnes en situation de gérance » et 75,3% des employés sont de langue maternelle française, que 5,9% des premiers, et 7,2% des seconds sont de langue maternelle anglaise et qu'avoir une langue maternelle « tierce » est le fait de près de 18% des travailleurs à l'étude.

Tableau 2.10 : Distribution des pourcentages de la langue maternelle du répondant

Nom de la variable	Catégorie de répondants		
	Pers. en situation de gérance	Employés	Alpha du test de z
Langue maternelle du répondant	%	%	
Français	76,3	75,3	0,741
Anglais	5,9	7,2	0,459
Autre langue maternelle	17,8	17,6	0,944
Total	100 (426)	100 (376)	
Chi-deux de Pearson : 0,507 ; ddl = 2 ; $\alpha = 0.776$			

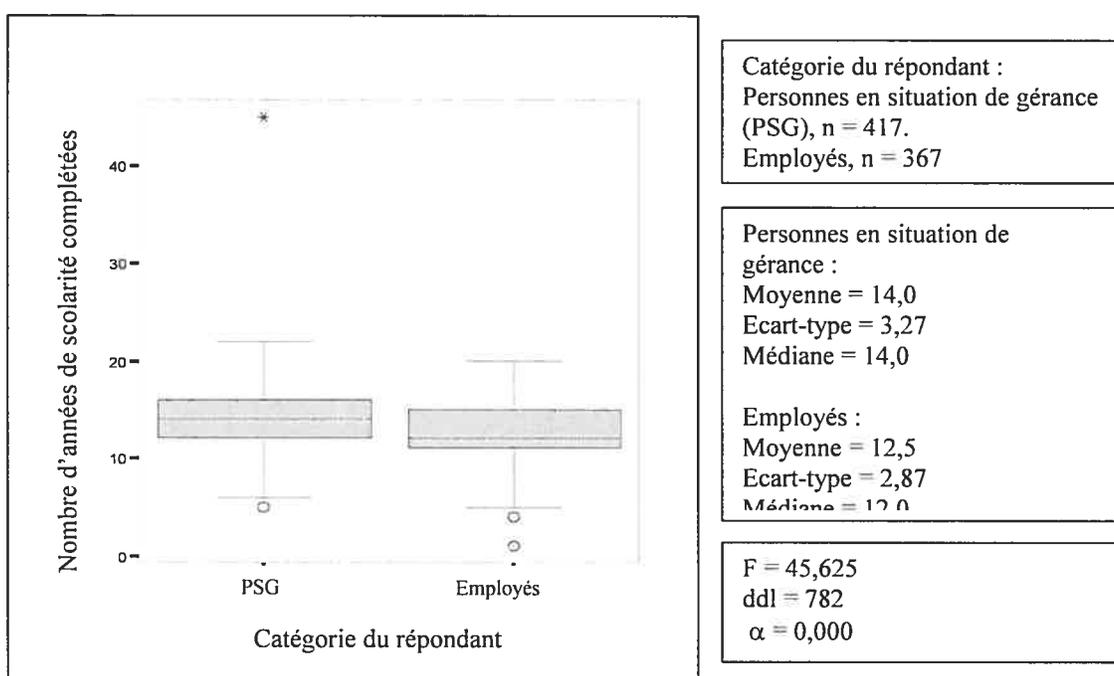
Source : Enquête sur les petites entreprises manufacturières, OLF, 1999.

Certaines informations relatives aux activités professionnelles du répondant faisaient également partie de l'enquête. Dans le premier chapitre, on suggérait que le type de profession exercée ou le niveau d'éducation favorisent un usage plus ou moins grand du français au travail. Lors des analyses, l'effet associé à la profession sera indirectement mesuré par la distinction établie entre les « personnes en situation de gérance » et les employés. Cependant, une variable mesurant l'effet associé au nombre d'années de scolarité complétées par le répondant sera intégrée aux analyses.

La figure 2.3 indique le nombre d'années de scolarité complétées par le répondant. Dans la distribution de cette variable, on remarque d'abord la présence de « valeurs éloignées » et de « valeurs extrêmes », représentées respectivement par les ronds et les étoiles. Ensuite, il apparaît que les deux catégories de travailleurs se distinguent significativement en fonction de leur niveau de scolarité, l'alpha de cette variable étant de 0,000. Il semble ainsi que les « personnes en situation de gérance » soient significativement plus scolarisées que les employés. Toutefois, on s'aperçoit que la moyenne et la médiane de cette variable sont presque identiques en fonction de la catégorie

de répondant. En moyenne, les « personnes en situation de gérance » auraient complété 14 années de scolarité, la moitié d'entre elles se situeraient au-dessus de cette moyenne, et l'autre moitié, au-dessous. Il en va de même pour les employés : en moyenne, ils auraient complété 12,5 années de scolarité. La moitié d'entre eux se situerait au-dessus de 12 ans, et l'autre moitié, au-dessous. Pour ces deux catégories de répondants, l'analyse des écarts-types indique qu'il existe peu d'écart (3,2 ans chez les « personnes en situation de gérance » et 2,8 ans chez les employés) par rapport à la moyenne.

Figure 2.3 : Distribution du nombre d'années de scolarité complétées



Chapitre 3 : La méthodologie

Ce mémoire cherche à analyser les mécanismes qui expliquent les usages linguistiques des travailleurs des petites entreprises manufacturières de la région de Montréal. Plus particulièrement, il s'agit de circonscrire les caractéristiques, à la fois relatives à l'entreprise et aux travailleurs, qui donneront lieu à un comportement linguistique précis. Le fait d'utiliser le français comme langue prédominante de travail est la variable que l'on cherche à prédire.

Lors de cette démarche analytique, la régression logistique sera la méthode privilégiée. Avec cette méthode, il sera possible de connaître l'ensemble des variables indépendantes qui ont un effet significatif sur la variable à expliquer ainsi que le sens et la force de cette relation.

3.1 Introduction à la régression logistique

Le choix de cette méthode s'explique par plusieurs raisons. La première est attribuable à l'objet à l'étude, la prédiction d'un comportement linguistique précis, soit le fait d'utiliser le français comme langue prédominante de travail, par opposition à toute autre pratique langagière. Pour ce faire, la variable dépendante devait donc revêtir la forme d'une variable dichotomique. L'analyse de la régression logistique, qui ressemble dans sa forme à une régression linéaire standard, est caractérisée d'abord par l'emploi d'une variable dépendante de type dichotomique.

Dans la régression logistique, « la variable dépendante est une fonction logarithmique (d'où le nom logistique) du rapport entre la probabilité qu'un événement survienne et la probabilité qu'il ne survienne pas » (Durand, 1999). Il s'agit donc de la probabilité qu'un répondant possédant certaines caractéristiques se retrouve dans une catégorie de la variable dépendante plutôt que dans l'autre.

D'un point de vue strictement méthodologique, la régression logistique possède un avantage important : on n'assume pas, contrairement à d'autres méthodes, que les variables utilisées sont normalement distribuées. Cette caractéristique s'avère particulièrement utile pour l'analyse d'un échantillon comme celui des petites entreprises manufacturières, dans lequel la plupart des variables indépendantes ne sont pas normalement distribuées, comme nous l'avons vu au chapitre précédent. Pour ces raisons, la régression logistique apparaissait la méthode la plus appropriée pour procéder aux analyses de ce mémoire.

3.2 L'équation de la régression logistique

Le calcul de la probabilité que le répondant emploie le français comme langue prédominante de travail, par rapport aux autres usages linguistiques, peut s'obtenir à partir de la formule suivante⁵ :

$$\hat{Y}_i = \frac{e^{a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3}}{1 + e^{a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3}}$$

Dans cette formule :

- « \hat{Y}_i » : est la variable dépendante estimée (c'est-à-dire qu'elle ne prend pas en considération le terme d'erreur dans ses calculs). La variable dichotomique devient le logarithme naturel de la probabilité (estimée) qu'un élément survienne divisée par la probabilité qu'il ne survienne pas. Par convention, la catégorie codée « 1 » est la catégorie

⁵ Pour en savoir plus sur les fondements mathématiques de la régression logistique, voir : Tabachnick B. et Fidell L. (1996). *Using Multivariate Statistics, Third edition*, Harper Collins College Publishers, New-York, pp. 580-583.

qui mesure « l'événement » que l'on cherche à prédire, alors que la catégorie codée « 0 » est la catégorie référentielle. C'est cette codification qui déterminera le sens de l'interprétation des variables indépendantes.

- « a » : est l'ordonnée à l'origine.

- « e » : est la base du logarithme naturel, soit la constante népérienne de 2,718.

- « b » : est le coefficient de régression de chacune des variables indépendantes du modèle en fonction de la variable dépendante.

- « x » : est la valeur associée à chacune des variables indépendantes du modèle.

3.3 Interprétation de la régression logistique

La première étape de l'interprétation des résultats de la régression logistique consiste à vérifier si le modèle utilisé, dans son ensemble, contribue significativement à la prédiction de la variable dépendante. Ensuite, on analysera chacune des composantes de ce modèle, en cherchant à connaître la contribution spécifique de chaque variable indépendante. Pour ce faire, plusieurs tests statistiques sont nécessaires.

Dans un premier temps, il s'agit de vérifier la validité du modèle. Le chi carré de maximum de vraisemblance illustre la présence ou l'absence de compatibilité entre le modèle et les variables qui lui sont attribuées et devient ainsi le point de départ de l'analyse de régression logistique. Avec ce test, on cherche à savoir si les résultats obtenus s'écartent ou non de façon significative des résultats prédits. Si le test est statistiquement significatif, c'est que la relation observée n'est pas due au hasard et qu'elle existe réellement dans la population. On peut ainsi poursuivre l'analyse du modèle et de ses composantes.

Une seconde mesure générale du modèle est le « R^2 de Nagelkerke », qui s'apparente dans son interprétation à la mesure de la variance expliquée (R^2) de la régression linéaire. Tout comme celle-ci, le « R^2 de Nagelkerke » indique l'importance de la contribution des variables indépendantes dans l'explication de la variable dépendante. Un « R^2 de Nagelkerke » de 0,345, par exemple, signifie que l'ensemble des variables du

modèle expliquerait 34,5 % des facteurs qui interviennent dans l'usage du français chez le répondant comme langue prédominante de travail. C'est la comparaison des différents « R^2 de Nagelkerke » qui indiquera l'importance relative des modèles utilisés. En sciences sociales, la complexité des phénomènes étudiés fait que cette mesure dépassera rarement 60% ou 70% de l'explication de l'ensemble des facteurs.

Après s'être assuré que l'ensemble du modèle contribue significativement à l'explication de la variable dépendante, on peut procéder à l'analyse de chacune de ses composantes. Tout d'abord, on cherchera à vérifier quelles sont les variables indépendantes qui sont significativement liées à la variable à expliquer. Cette vérification se fera à partir du test des moindres carrés ordinaires, soit un test de chi carré (χ^2), alloué à chaque variable. Le seuil de rejet de l'hypothèse d'indépendance est fixé à 5%, ce qui signifie qu'une variable ayant un test de chi carré inférieur à 0,05 contribuera de façon significative à l'explication du modèle.

Une fois que l'on connaît quelles sont les variables significatives, il s'agit de les interpréter. Ces variables contribuent-elles à augmenter ou à diminuer les chances d'appartenir à la catégorie « 1 » de la variable dépendante? Quelle est la force de cette relation? Quelle est l'importance de chaque variable indépendante à l'intérieur du modèle?

Dans un premier temps, le coefficient de régression (b) associé à chaque variable indépendante indique le sens (+ ou -) de la relation, c'est-à-dire si la variable contribue à augmenter ou à diminuer les probabilités que le répondant utilise le français comme langue prédominante de travail. Par contre, contrairement à une régression standard, la forme loglinéaire de la régression logistique rend l'interprétation de ce coefficient difficile. Pour connaître la contribution relative de chaque variable du modèle, on devra plutôt recourir à l'analyse d'une mesure statistique appelée « Wald ». C'est la comparaison des différents « Walds » qui nous permettra de connaître quelles sont les variables indépendantes les plus importantes dans l'explication de la variable dépendante. Plus la valeur du Wald sera importante et plus la variable qui lui est associée aura un effet déterminant à l'intérieur du modèle.

3.4 La démarche méthodologique

Nous connaissons maintenant l'ensemble des variables qui seront utilisées dans les analyses ainsi que la façon dont on doit interpréter les résultats lors de la régression logistique. Il reste maintenant à savoir quelle sera la démarche méthodologique privilégiée lors des analyses. Elle s'articulera autour des deux axes présentés au deuxième chapitre, soit l'axe relatif à l'organisation, puis aux travailleurs. Ces axes seront d'abord traités de façon séparée et, de ce fait, la démarche proposée sera reprise deux fois. Ensuite, ces axes seront introduits dans le même modèle, afin de connaître s'il existe un lien entre ces deux réalités.

Dans un premier temps, il s'agira de tester chaque variable indépendante, avec une régression logistique simple, pour connaître celles qui contribuent significativement à la variable dépendante. À cette étape, on interprète l'effet « brut » des variables. Les résultats de cette étape seront synthétisés, puis décrits sommairement au début de l'analyse relative à chaque axe.

L'étape suivante consistera à analyser l'effet net des variables indépendantes, à partir des résultats obtenus lors d'une régression logistique multivariable. En effet, pour mieux comprendre le lien qui unit une variable indépendante à une variable dépendante, il est important d'introduire dans le modèle une ou plusieurs « variables contrôles ». Il n'est pas rare que le lien qui unissait originalement deux variables soit « médiatisé » par l'effet d'une autre variable, ce qui provoquera la disparition de ce lien, ou encore une forte diminution de ces coefficients⁶. Les résultats obtenus à cette étape indiquent l'effet de chaque variable indépendante, lorsque contrôlé par l'effet de l'ensemble des autres variables du modèle.

⁶ Pour en savoir plus sur les différents effets des « variables contrôles », lire : Rosenberg, M. (1968) : « The logic of survey analysis », Basic Books publishers, New-York, 281 pages.

Lors de l'analyse des résultats de ces régressions multivariées, les variables ayant perdu le lien qui les unissait initialement à la variable à expliquer feront l'objet d'une attention particulière. Pour ce faire, on s'appliquera à tester quelle est la variable ou quel est le groupe de variables qui a contribué à la disparition de ce lien, donc, à quelles variables l'effet initial de cette variable indépendante était attribué. C'est en effet par l'analyse des différents liens entre les variables indépendantes que l'on pourra réellement comprendre la dynamique à l'oeuvre dans l'explication de la variable dépendante. Les variables qui demeurent significatives, soit celles qui ont un lien net, indépendant des autres variables du modèle, seront également examinées, mais selon une logique descriptive. Il sera alors possible de connaître le sens et l'importance relative de ces variables à l'intérieur du modèle. C'est l'articulation de ces différentes informations qui définira la structure du schéma de causalité du modèle présenté à la fin de chaque partie du quatrième chapitre.

Enfin, la dernière partie de cette démarche s'appliquera à connaître le lien qui peut possiblement exister entre la réalité de l'entreprise et celle des travailleurs. Pour ce faire, on regroupera l'ensemble des variables indépendantes dans un même modèle. Le résultat de cette dernière régression permettra de connaître jusqu'à quel point l'effet attribué à un modèle pourra affecter l'effet de l'autre, et vice-versa. C'est le résultat de cette dernière régression qui servira de base à l'articulation d'un schéma causal général des mécanismes qui favorisent l'usage du français comme langue prédominante de travail chez les travailleurs des petites entreprises manufacturières de la région de Montréal.

Chapitre 4 : Analyse et interprétation des données

Ce chapitre présente l'analyse des facteurs favorisant l'emploi prédominant du français dans les lieux de travail chez le personnel des petites manufactures de la région de Montréal. La littérature présentée dans le premier chapitre suggérait déjà un certain nombre d'hypothèses concernant l'usage du français au travail, éléments ayant ensuite été opérationnalisés dans le deuxième chapitre. Nous avons vu que ces facteurs se répartissaient autour de deux axes principaux, l'un étant relié à l'entreprise, l'autre aux travailleurs qui la composent. Les analyses présentées dans les pages qui suivent traitent d'abord ces deux axes de façon séparée, puis les regroupent au sein d'un même modèle.

4.1 Le modèle de l'entreprise

Le premier axe porte sur les caractéristiques de l'organisation dans laquelle oeuvre le travailleur. Il s'agit de vérifier si cet axe contribue à expliquer les comportements linguistiques des répondants et de tester si les mécanismes à l'oeuvre sont les mêmes selon la catégorie de travailleurs envisagée. Dans un premier temps, cette section présentera l'ensemble des variables du « modèle de l'entreprise », ou « modèle organisationnel », qui sont susceptibles d'avoir un effet sur la variable dépendante. Une série de régressions logistiques simples sera exécutée afin de vérifier quelles sont les variables indépendantes qui possèdent effectivement un lien significatif avec la probabilité que le répondant emploie le français comme langue prédominante de travail. On cherchera ensuite à connaître l'effet net de ces facteurs en les testant dans un modèle de régression logistique multivariable.

Le tableau 4.1 présente les premiers résultats du modèle organisationnel où chaque variable est testée en régression simple. Ce premier modèle renferme huit variables indépendantes qui illustrent quatre dimensions différentes de l'entreprise. La première dimension représente ce qui a été nommé les « caractéristiques non linguistiques » de l'entreprise. Il s'agit de son secteur d'activité économique ainsi que de sa localisation

géographique dans la région de Montréal. La deuxième dimension s'intéresse au rôle des activités commerciales dans les usages linguistiques du travailleur. Le fait que l'entreprise emploie ou non du personnel à l'extérieur de la province, ainsi que la part de sa clientèle ou de ses fournisseurs provenant du Québec, sont les éléments associés à cette dimension. Ensuite, on s'intéressera au rôle des propriétaires de l'entreprise, en fonction de la prédominance linguistique chez le groupe en situation de contrôle. Enfin, la quatrième dimension envisagée analysera l'effet des politiques linguistiques adoptées par l'entreprise, à partir de ses politiques d'embauche et de la langue utilisée lors de l'accueil téléphonique.

L'analyse de ces premières régressions suggère qu'à cette étape-ci, et pour les deux catégories de travailleurs à l'étude, la majorité des variables indépendantes du modèle organisationnel possède un effet brut sur la variable dépendante. Ainsi, seule la variable qui mesure l'effet de la présence d'employés à l'extérieur du Québec n'est pas associée de façon significative aux comportements linguistiques des deux catégories de répondants. C'est également le cas des exigences linguistiques lors de l'embauche, mais uniquement chez les employés. Les autres variables indépendantes du modèle sont donc toutes associées à une probabilité plus ou moins grande que le répondant emploie le français comme langue prédominante de travail.

Si la majorité des variables du modèle demeurent liées à la variable dépendante en régression simple, l'analyse du Wald indique que celles-ci ne possèdent pas la même force d'explication à l'intérieur du modèle et qu'il existe d'importantes variations à ce niveau. Ainsi, chez les « personnes en situation de gérance », la variable qui semble avoir la force explicative la moins importante réfère au fait d'exiger la connaissance de l'anglais lors de l'embauche de nouveau personnel, avec un « Wald » de 4,15 ; alors que pour les employés, il s'agit plutôt de la provenance des fournisseurs, avec un « Wald » de 9,27. À l'inverse, la variable qui semble être la plus importante du modèle, chez l'ensemble des répondants, renvoie à la prédominance linguistique des propriétaires, avec un « Wald » de 86,83 chez les « personne en situation de gérance » et de 54,53 chez les employés. À partir de ces considérations, regardons maintenant l'effet net des variables organisationnelles.

Tableau 4.1 : Résultat des régressions logistiques simples de l'utilisation du français comme langue prédominante de travail sur les variables indépendantes organisationnelles, chez les deux catégories de répondants.

Nom des variables	Pers. en sit. de gérance			Employés		
	B	Wald	R ² de Nagel	B	Wald	R ² de Nagel
Caractéristiques « non linguistiques »						
Secteur manufacturier (n ¹ =425 ; n ² =377) <i>Ref: secteur textile et habillement</i>	α=0,005	20,42	0,071	α=0,027	15,81	0,068
Plastique/Produits chimiques	1,06*	5,03		0,39	0,55	
Métaux et machinerie	1,56*	15,85		0,89*	4,66	
Papier et imprimerie	0,89*	5,68		1,73*	10,75	
Bois et meuble	1,57*	10,60		0,89	3,03	
Aliments et boissons	1,02	3,33		1,00	2,70	
Produits électriques	0,48	0,90		0,01	0,00	
Autre secteurs manufacturiers	0,93*	5,62		0,98*	4,46	
Local. de l'entrep dans la RMR (n ¹ =425 ; n ² =376) <i>Ile = 1 et périphérie = 0.</i>	-1,29*	25,00	0,095	-1,37*	18,87	0,091
Activités commerciales de l'entreprise						
Présence d'employés hors PQ (n ¹ =424 ; n ² =374) <i>Oui = 1 et non = 0.</i>	-0,54	3,66	0,012	-0,31	0,83	0,003
Pourcentage de clients situés au Québec (n ¹ =404 ; n ² =355)	1,68*	20,93	0,075	2,05*	23,96	0,104
Pourcentage de fournisseurs situés au Québec (n ¹ =395 ; n ² =342)	1,00*	7,34	0,027	1,28*	9,27	0,042
Propriété (n ¹ =396 ; n ² =348) <i>Ref: prédominance de proprio francophones</i>	α=0,000	86,83	0,352	α=0,000	54,53	0,286
Prédomin de proprio anglophones	-2,90*	65,94		-2,56*	41,30	
Prédomin de proprio allophones	-2,52*	59,36		-2,52*	42,26	
Absence de prédominance	-1,42*	7,29		-1,47*	6,71	
Politiques linguistiques de l'entreprise						
Exigence du français à l'emb. (n ¹ =414 ; n ² =362) <i>Oui = 1 et non = 0</i>	0,12	0,23	0,001	0,49	3,35	0,012
Exigence de l'anglais à l'emb. (n ¹ =413 ; n ² =364) <i>Oui = 1 et non = 0</i>	-0,47*	4,15	0,015	-0,32	1,55	0,006
Langue de l'accueil téléphonique (n ¹ =426 ; n ² =376) <i>Présence autre langue = 1 et français seul = 0</i>	-2,18*	33,52	0,126	-1,08*	12,88	0,050

* = seuil significatif de 95%.

Avec l'objectif de connaître de façon adéquate *Quels sont les mécanismes liés à l'organisation qui favoriseront l'usage d'une langue de travail chez le répondant*, une régression multivariable sera effectuée. Plus particulièrement, la question de l'importance de la prédominance linguistique des propriétaires sera examinée. En effet, nous savons déjà que cette variable semble être la plus importante des variables organisationnelles. La question est donc de savoir ici *Quelle est l'importance de l'effet de la prédominance linguistique des propriétaires dans les comportements linguistiques des travailleurs ?*

Pour tester cette hypothèse, la régression multivariée sera effectuée deux fois. Dans un premier temps, l'ensemble des variables indépendantes sera inclus dans le modèle, alors que dans un deuxième temps, l'équation sera reprise en y excluant la variable relative à la prédominance linguistique des propriétaires. En comparant les R^2 de Nagelkerke, il sera possible de connaître l'importance globale de chaque modèle, et ainsi voir dans quelle mesure l'effet du modèle fluctue, lorsque l'on passe d'une régression à l'autre. Lors des analyses, chaque facteur n'étant plus significativement lié à la variable dépendante fera l'objet d'une attention particulière.

Tableau 4.2: Résultat des régressions logistiques multivariées de l'utilisation du français comme langue prédominante de travail sur les variables indépendantes organisationnelles, chez les deux catégories de répondants.

Nom des variables	Pers. en sit. de gérance				Employés			
	« 1 »	Wald	« 2 »	Wald	« 1 »	Wald	« 2 »	Wald
Caractéristiques non linguist.								
Secteur manufacturier <i>Ref: textile et habillement</i>	$\alpha=0,599$	5,50	$\alpha=0,213$	9,60	$\alpha=0,555$	5,87	$\alpha=0,563$	5,80
Plastique/Produits chimiques	0,58	0,85	0,77	1,92	-0,10	0,02	0,30	0,21
Métaux et machinerie	0,57	1,14	0,97*	4,13	-0,08	0,02	0,34	0,45
Papier et imprimerie	-0,15	0,09	0,22	0,26	0,94	2,10	1,18	3,73
Bois et meuble	1,10	2,42	1,58*	6,31	0,53	0,55	1,06	2,61
Aliments et boissons	0,18	0,06	0,56	0,63	0,56	0,51	0,66	0,79
Produits électriques	0,64	0,87	0,79	1,59	-0,51	0,50	0,07	0,01
Autre secteurs	0,49	0,87	0,67	1,95	0,79	1,23	0,53	0,84
Local de l'entrep dans la RMR <i>Ile = 1 et périphérie = 0.</i>	-0,38	1,16	-0,84*	7,28	-1,02*	4,99	-1,27*	10,79
Activités commerciales								
Prés. d'employés hors PQ <i>Oui = 1 et non = 0</i>	0,16	0,14	0,12	0,10	0,52	0,90	0,19	0,18
Pourc. de clients situés au Québ.	1,09*	4,13	1,63*	11,71	1,44*	5,24	2,03*	13,83
Pourc. de fourn. situés au Québ.	0,34	0,45	0,23	0,25	-0,17	0,07	0,17	0,09
Propriété <i>Ref: prédomin proprio franco</i>	$\alpha=0,000$	37,33			$\alpha=0,000$	20,42		
Prédominance proprio anglo	-2,30*	31,41	-	-	-1,81*	13,85	-	-
Prédominance proprio allo	-1,80*	21,53	-	-	-1,83*	15,93	-	-
Absence de prédominance	-0,94	2,57	-	-	-0,83	1,52	-	-
Politiques linguistiques								
Exigence du français à l'emb.	0,20	0,25	0,38	1,21	0,93	3,61	1,19	7,64
Exigence de l'anglais à l'emb.	-0,75*	4,02	-0,64*	3,88	-0,78	2,57	-0,83	3,76
Langue de l'accueil <i>Autre langue = 1 et fr seul = 0</i>	-1,35*	8,34	-1,78*	17,89	-1,03*	6,23	-1,14*	9,39
R^2 de Nagelkerke	0,412		0,276		0,404		0,301	
Nombre	349		367		309		326	

Le tableau 4.2 illustre les résultats de cette démarche chez les catégories de répondants à l'étude. Le résultat des régressions indique tout d'abord que l'ensemble des

variables qui étaient non significatives en relations simples le demeurent à cette étape de l'analyse. C'est également le cas de plusieurs autres variables du modèle qui ne sont plus associées de façon significative à la variable à expliquer.

À cette étape de l'analyse, la première variable qui est amenée à perdre son lien avec la variable dépendante renvoie au secteur d'activité économique, lorsqu'est introduite dans l'équation la variable mesurant l'effet de la prédominance linguistique des propriétaires, chez les deux catégories de répondants. Le secteur d'activité économique serait donc fortement associé à la prédominance linguistique des propriétaires.

Le tableau 4.3 démontre qu'il existe effectivement une concentration linguistique des propriétaires dans l'industrie manufacturière, et cela pour les deux catégories de répondants à l'étude. Par exemple, les personnes travaillant dans des entreprises ayant des propriétaires majoritairement allophones se retrouveraient typiquement dans les industries du « textile et de l'habillement », du « plastique et des produits chimiques », des « aliments et boissons », des « produits électriques » chez les deux catégories de travailleurs à l'étude, ainsi que des « autres secteurs », dans le cas des employés. Les personnes travaillant dans des entreprises ayant des propriétaires anglophones, quant à eux, se concentreraient surtout dans l'industrie du « textile et de l'habillement », du « plastique et des produits chimiques » ainsi que du « bois et du meuble ». À l'exception de l'industrie du bois, ils ont donc tendance à se concentrer dans les mêmes secteurs que les propriétaires allophones. Enfin, les personnes travaillant dans des entreprises ayant une majorité de propriétaires de langue maternelle française forment la bonne majorité de l'ensemble des autres secteurs de l'industrie manufacturière, chez les deux catégories de répondants, soit principalement l'industrie de la « transformation des métaux, la fabrication de produits métalliques et de la machinerie », du « bois et du meuble », du « papier et de l'imprimerie » et des « autres secteurs » de l'industrie manufacturière. L'effet initialement associé au secteur d'activité économique semble donc avoir été, dans les faits, celui de la prédominance linguistique des propriétaires.

Tableau 4.3.1 : Tableau croisé entre la prédominance linguistique chez les propriétaires et le secteur d'activité économique, chez les « personnes en situation de gérance ».

Secteur d'activité économique	Prédominance linguistique des propriétaires				Total
	Prédomin franco	Prédomin Anglo	Prédomin allophone	Absence de Prédomin	
Textile et habillement	30,0%	24,0%	42,0%	4,0%	100% (50)
Plastique/Produits chimiques	54,8%	19,4%	19,4%	-	100% (31)
Métaux et machinerie	71,9%	10,1%	10,1%	5,6%	100% (89)
Papier et imprimerie	66,7%	18,7%	18,7%	6,7%	100% (75)
Bois et meuble	77,8%	6,7%	6,7%	4,4%	100% (45)
Aliments et boissons	59,1%	9,1%	9,1%	4,5%	100% (22)
Produits électriques	41,7%	12,5%	12,5%	16,7%	100% (24)
Autre	56,5%	14,5%	14,5%	4,8%	100% (62)
Total	60,1%	14,6%	14,6%	5,5%	100% (398)

Chi-deux de Pearson : 54,593 ; ddl = 21 ; $\alpha = 0.000$

Source : Enquête sur les petites entreprises manufacturières, OLF, 1999.

Tableau 4.3.2 : Tableau croisé entre la prédominance linguistique chez les propriétaires et le secteur d'activité économique, chez les employés.

Secteur d'activité économique	Prédominance linguistique des propriétaires				Total
	Prédomin franco	Prédomin Anglo	Prédomin allo	Absence de Prédomin	
Textile et habillement	27,9%	32,6%	30,2%	9,3%	100% (43)
Plastique/Produits chimiques	53,8%	19,2%	23,1%	3,8%	100% (26)
Métaux et machinerie	69,5%	12,2%	13,4%	4,9%	100% (82)
Papier et imprimerie	65,1%	17,5%	7,9%	9,5%	100% (63)
Bois et meuble	68,4%	13,2%	13,2%	5,3%	100% (38)
Aliments et boissons	52,0%	12,0%	32,0%	4,0%	100% (25)
Produits électriques	52,2%	8,7%	21,7%	17,4%	100% (23)
Autre	64,7%	11,8%	17,6%	5,9%	100% (51)
Total	59,3%	16,0%	17,7%	7,1%	100% (351)

Chi-deux de Pearson : 38,322 ; ddl = 21 ; $\alpha = 0.012$

Source : Enquête sur les petites entreprises manufacturières, OLF, 1999.

La deuxième variable du modèle organisationnel qui perd son lien associatif avec la variable dépendante est celle associée à l'emplacement géographique de l'entreprise dans la région de Montréal, mais uniquement chez les « personnes en situation de gérance », lorsque contrôlée à la fois par l'effet des propriétaires et du secteur d'activité économique. Nous avons déjà vu que les propriétaires ont tendance à se regrouper dans des secteurs particuliers de l'industrie manufacturière en fonction de leur langue maternelle. Il semble également que ces industries ainsi que leurs propriétaires aient tendance à se regrouper à l'intérieur de sphères géographiques précises de la région de Montréal, soit l'île ou sa

périphérie. L'effet initial de cette variable serait ainsi attribué à la concentration des propriétaires dans des secteurs et des régions géographiques particulières, en fonction de leur langue maternelle.

Toutefois, comment expliquer que cette variable demeure toujours significative dans le cas des employés ? Une hypothèse qui peut être formulée renvoie aux différents types de relations entretenues avec les propriétaires, selon la catégorie de répondants. En effet, on peut penser que dans l'univers de la petite entreprise, les propriétaires jouent également le rôle de « patrons », ou de supérieurs immédiats, des « personnes en situation de gérance ». Ces derniers, dès lors, seraient plus à même de modifier leurs comportements linguistiques en fonction des propriétaires, par rapport aux employés qui doivent entretenir des contacts moins directs avec eux.

Une troisième variable qui, à cette étape de l'analyse, perd le lien brut qui l'unissait à la variable dépendante a trait à la dimension « commerciale » de l'entreprise. Il s'agit de l'effet associé à la provenance des fournisseurs qui n'est plus significatif lorsque contrôlé par l'effet de la provenance de la clientèle, toujours chez les deux catégories de répondants. Ce phénomène peut sans doute être expliqué par le fait que les entreprises ont tendance à entretenir des relations commerciales à l'intérieur d'un espace géographique précis. Dès lors, les organisations qui auraient des fournisseurs à l'extérieur de la province auraient également tendance à avoir des clients hors du Québec.

Tableau 4.4 : Coefficients de corrélation entre le pourcentage des fournisseurs qui proviennent du Québec et le pourcentage de la clientèle qui provient du Québec, chez les deux catégories de répondants.

Provenance des fournisseurs	Provenance de la clientèle	
	pers. en situation de gérance	Employés
Corrélation	0,335	0,361
α	0,000	0,000
n	389	341

Source : Enquête sur les petites entreprises manufacturières, OLF, 1999.

Le tableau 4.4 indique qu'il existe en effet une corrélation significative, relativement importante, entre la provenance des clients et celle des fournisseurs. De façon

générale, on peut ainsi avancer qu'à partir du moment où l'on connaît la provenance de l'un, on connaît également celle de l'autre. Puisque ces deux variables semblent, dans une certaine mesure, illustrer une même réalité, il apparaît normal que l'effet du premier facteur tombe lorsque est introduit l'effet du deuxième. Par contre, comment expliquer que ce soient les fournisseurs, et non l'inverse, qui perdent leur lien associatif ? Il est probable que l'explication réside dans le statut qu'occupe l'entreprise face à ces deux dimensions commerciales. En effet, dans une industrie manufacturière, l'entreprise joue fort probablement le rôle de « fournisseur » face à sa clientèle, alors qu'elle occuperait le rôle de « client » face à ses fournisseurs. Dès lors, si on se fie au vieil adage selon lequel « le client a toujours raison », on peut penser que la clientèle est favorisée dans le choix de la langue de communication lors des activités commerciales, ce qui expliquerait la prédominance de l'effet de cette variable. Ce phénomène devient particulièrement intéressant dans un cadre où la littérature qui traite de la question semble mettre les fournisseurs et les clients sur un même pied d'égalité.

Enfin, une dernière variable qui est amenée à perdre le lien brut qui l'unissait à la variable à expliquer renvoie à la dimension des « politiques linguistiques » de l'entreprise. Il s'agit de l'effet attribué à l'exigence de l'anglais lors de l'embauche lorsque contrôlé par l'effet de la langue des propriétaires, mais uniquement dans le cas des employés. Pour eux, l'effet de départ attribué à l'embauche s'expliquerait uniquement par les choix linguistiques des propriétaires. Si il existe un effet net de cette variable chez les « personnes en situation de gérance », ce phénomène est sans doute attribuable à la nature des tâches professionnelles qui distinguent les deux catégories de répondants. Ces derniers, assurant le lien entre les différents paliers de l'organisation, doivent ainsi savoir communiquer avec l'ensemble des travailleurs, contrairement aux employés de production n'ayant pas de tâche linguistique nécessaire à l'accomplissement de leurs activités.

L'analyse multivariable du modèle organisationnel a ainsi démontré, d'une part, que plusieurs variables indépendantes n'avaient qu'un effet brut sur la propension du répondant à employer le français comme langue prédominante de travail. Par contre, ce n'est pas le cas de toutes les variables indépendantes, puisque certaines d'entre elles

possèdent un effet indépendant, et demeurent significatives lorsque contrôlées par l'ensemble des autres variables du modèle. Alors que la première partie des analyses du modèle organisationnel s'est appliquée à comprendre les relations qui existaient entre les variables qui perdaient leur impact lorsque contrôlées par l'effet des autres variables du modèle, la deuxième partie s'attardera plutôt à décrire les variables indépendantes qui possèdent un effet net sur la variable à expliquer.

On constate premièrement que les variables associées aux « caractéristiques non linguistiques » de l'entreprise ne possèdent pas d'effet net sur la variable dépendante, à l'exception de la variable mesurant l'effet de l'emplacement géographique de l'entreprise dans la région de Montréal, dans le cas des employés. Pour eux, le fait de travailler dans une entreprise située sur l'île de Montréal sera associé à une diminution des probabilités d'employer le français comme langue prédominante de travail, par rapport aux entreprises situées en périphérie.

Pour ce qui est des variables associées aux dimensions « commerciales » de l'entreprise, seule la variable mesurant l'effet de la provenance de la clientèle conserve le lien qui la liait à la variable dépendante, chez les deux catégories de répondants à l'étude. Dans ce cas, plus la part de la clientèle qui est située au Québec est élevée, plus les probabilités que le répondant emploie le français comme langue prédominante de travail seront également importantes.

La variable qui mesure l'effet de la prédominance linguistique des propriétaires demeure également liée de façon significative à la variable dépendante, chez l'ensemble des répondants. Ainsi, le fait de travailler dans une entreprise dont les propriétaires sont à prédominance anglophone ou allophone diminuera les probabilités que les répondants emploient le français comme langue prédominante de travail, par rapport au fait de travailler dans une entreprise où la majorité des propriétaires est de langue maternelle française. Le fait de n'avoir aucune prédominance linguistique particulière chez les propriétaires ne semble cependant pas se distinguer significativement de la catégorie de référence.

Il semble que l'ensemble des variables mesurant l'effet des politiques linguistiques de l'entreprise possède, à cette étape-ci de l'analyse, un lien net avec la variable dépendante, à l'exception des exigences linguistiques lors de l'embauche dans le cas des employés. Ainsi, pour les « personnes en situation de gérance », le fait de travailler dans une entreprise qui exige la connaissance de l'anglais lors de l'embauche du personnel sera associé à une diminution des probabilités d'utiliser le français comme langue prédominante de travail. En ce qui a trait à l'effet associé à la langue utilisée lors de l'identification de l'entreprise au téléphone, il semble que la présence d'une autre langue que le français lors de cet accueil sera associée à une diminution des probabilités que le travailleur emploie le français comme langue prédominante de ses activités professionnelles, à la fois chez les « personnes en situation de gérance » et les employés, par rapport au fait de travailler dans une entreprise dont l'accueil se fait uniquement en français. Il apparaît donc que l'identification téléphonique de l'entreprise n'est pas déterminée par l'origine linguistique des propriétaires ou encore celles de la clientèle comme on aurait pu le penser au départ. Il reste donc à savoir quels sont les facteurs qui peuvent expliquer ce message d'accueil. Une hypothèse, qui sera testée lors de la suite des analyses, renvoie au fait que la langue de l'accueil serait déterminée par la composition linguistique des travailleurs de l'organisation.

En résumé, l'équation du « modèle organisationnel 1 » démontre que pour l'ensemble des répondants, les variables mesurant l'effet de la provenance de la clientèle, de la prédominance linguistique des propriétaires, de la langue de l'accueil, de l'emplacement géographique de l'entreprise chez les employés et de l'exigence de l'anglais lors de l'embauche chez les « personnes en situation gérance » conservent toutes le lien qui les relie à la variable dépendante, lorsque contrôlées par les autres variables du modèle.

Il faut maintenant savoir si, conformément à l'hypothèse émise en début de chapitre, la variable indépendante la plus déterminante du modèle de l'entreprise renvoie à la prédominance linguistique des propriétaires. Pour tester cette hypothèse, une deuxième

régression a été effectuée, en retirant la variable associée aux propriétaires. La comparaison des deux équations devrait donner une bonne idée de l'importance de cette dimension dans le modèle de l'entreprise. Les résultats de cette dernière équation constituent les coefficients associés au « modèle 2 » du tableau 4.2.

La comparaison des R^2 de Nagelkerke reliés aux deux équations semble bel et bien indiquer que la prédominance linguistique des propriétaires explique une part très importante du modèle, l'indice tombant radicalement lorsque l'on passe d'un modèle à l'autre. En effet, lorsque l'on retire cette variable, la force d'explication du modèle organisationnel tombe de 13,6 points de pourcentage chez les « personnes en situation de gérance », et de 10,3 points de pourcentage chez les employés. La prédominance linguistique des propriétaires serait ainsi la variable indépendante du modèle organisationnel qui orienterait le plus fortement les usages linguistiques des répondants à l'étude.

Figure 4.1 : Modèle empirique des variables organisationnelles, chez les personnes en situation de gérance.

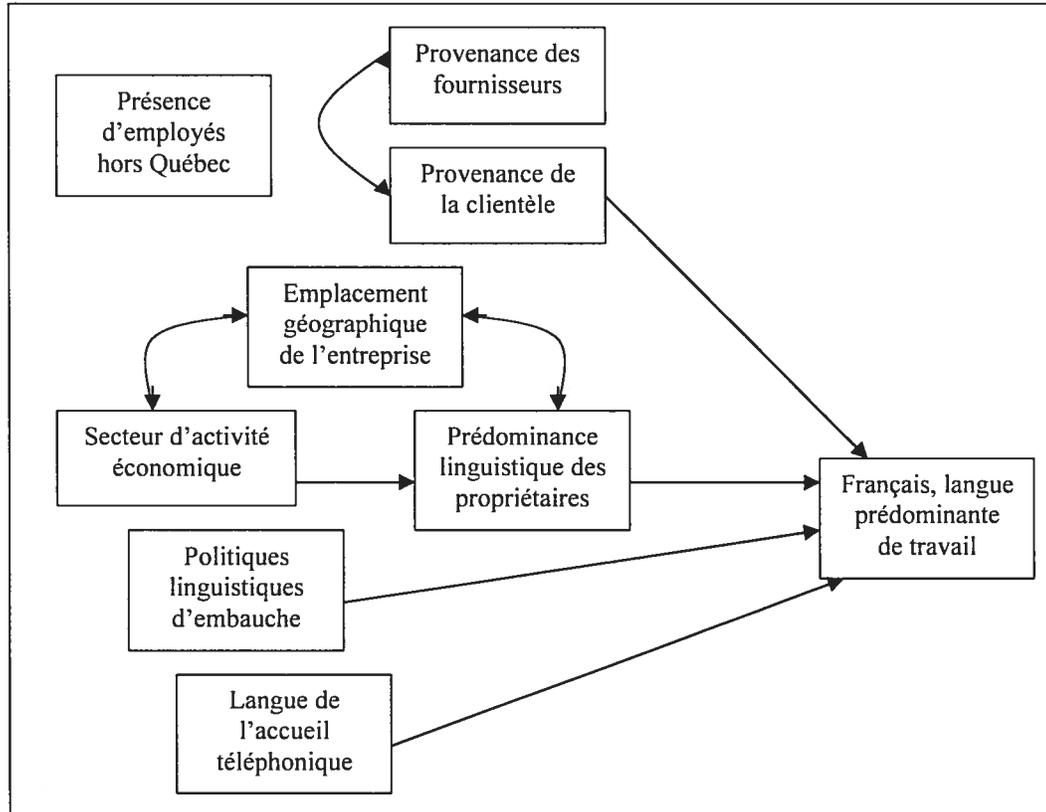
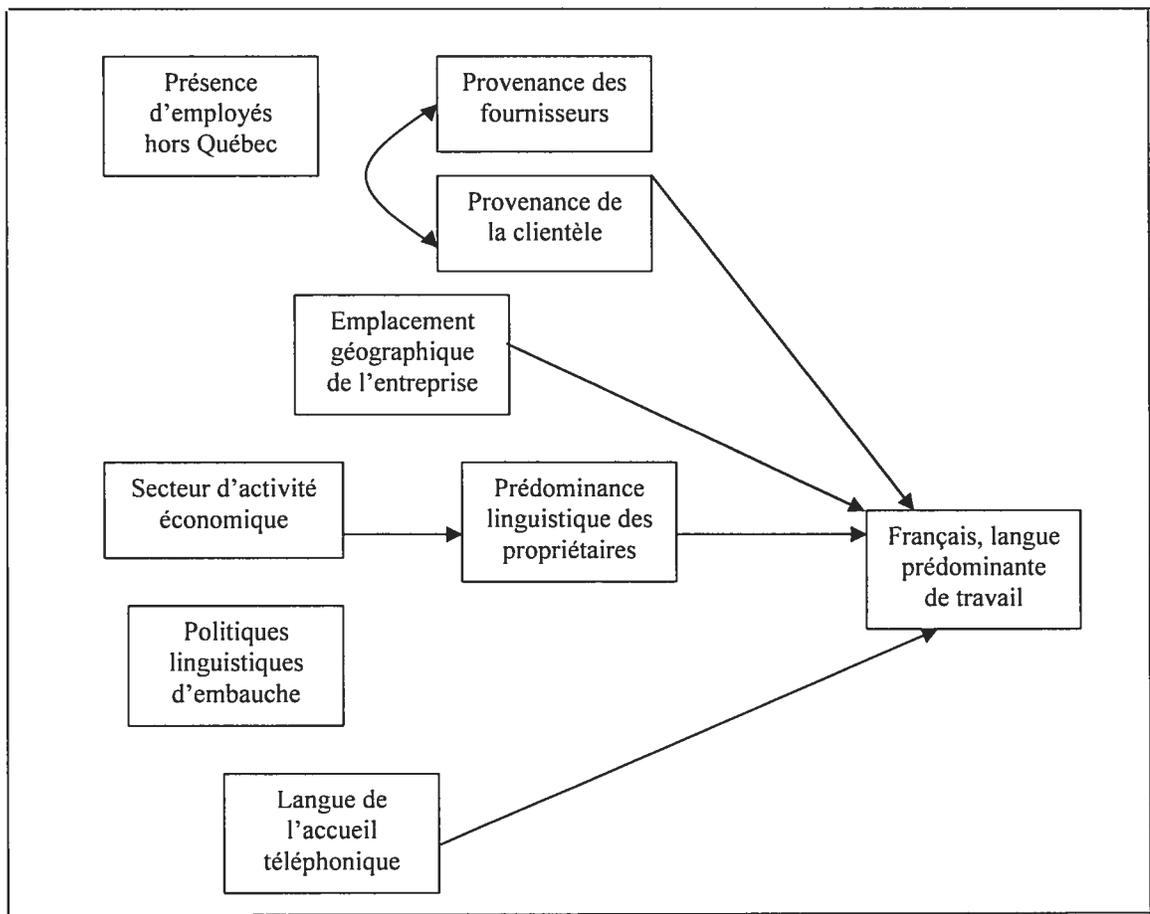


Figure 4.2 : Modèle empirique des variables organisationnelles, chez les employés



4.2 Le modèle des travailleurs

Il s'agit maintenant de vérifier si les caractéristiques reliées aux travailleurs d'une organisation donnée orientent de façon significative les comportements linguistiques d'un individu. C'est la deuxième grande hypothèse qui est posée. Comme dans la section précédente, l'analyse de ce second modèle commencera par la présentation de chaque variable reliée aux travailleurs qui est susceptible d'avoir un effet brut sur la variable dépendante. Une série de régressions logistiques simples sera d'abord effectuée, puis on testera ensuite leur effet net dans un modèle de régression multivariable.

Le tableau 4.5 présente les résultats des régressions logistiques simples de chaque variable du « modèle des travailleurs ». Cinq variables indépendantes, qui illustrent deux dimensions différentes de l'univers des travailleurs, constituent ce deuxième modèle. La première dimension représente ce qui a été opérationnalisé comme « l'environnement linguistique de travail » du répondant. Il s'agit de la prédominance linguistique que l'on retrouve chez les supérieurs, les collègues ou les subordonnés avec lesquels le travailleur entre régulièrement en contact. La deuxième dimension s'intéresse plutôt aux caractéristiques du répondant lui-même, par sa langue maternelle, puis son niveau de scolarité.

Tableau 4.5 : Résultat des régressions logistiques univariées de l'utilisation du français comme langue prédominante de travail sur les variables indépendantes « des travailleurs », chez les deux catégories de répondants.

Nom des variables	Pers. en situation de gérance			Employés		
	B	Wald	R ² de Nagelk.	b	Wald	R ² de Nagelk.
Environnement de travail						
Supérieur (n ¹ =415 ; n ² =368) <i>Ref : prédomin de sup franco</i>	$\alpha=0,000$	63,19	0,236	$\alpha=0,000$	52,70	0,238
Prédomin. sup anglo	-2,63*	46,70		-2,58*	45,21	
Prédomin. sup allo	-2,07*	33,14		-2,21*	25,56	
Absence de prédominance	-1,66*	16,69		-1,50*	11,45	
Aucun supérieur	-1,27*	13,15		-1,18*	6,92	
Collègues (n ¹ =416 ; n ² =367) <i>Ref : prédomin de col franco</i>	$\alpha=0,000$	51,05	0,209	$\alpha=0,000$	43,56	0,189
Prédomin. col anglo	-3,63*	29,49		-2,17*	15,75	
Prédomin. col allo	-2,49*	21,89		-2,00*	17,74	
Absence de prédominance	-2,11*	22,38		-2,32*	32,10	
Aucun collègue	-1,15*	14,09		-0,99*	7,97	
Subordonnés (n ¹ =416 ; n ² =368) <i>Ref : prédomin de sub franco</i>	$\alpha=0,000$	72,01	0,260	$\alpha=0,000$	25,41	0,116
Prédomin. sub anglo	-2,83*	32,31		-3,10*	16,23	
Prédomin. sub allo	-2,03*	29,79		-1,59*	9,27	
Absence de prédominance	-2,45*	38,17		-1,46*	7,35	
Aucun subordonné	-0,90*	6,67		-0,50	2,08	
Caractéristiques personnelles						
Langue maternelle (n ¹ =426 ; n ² =376) <i>Ref : Langue maternelle anglaise</i>	$\alpha=0,000$	71,25	0,269	$\alpha=0,000$	70,74	0,296
Langue maternelle française	-3,36*	34,03		-3,00*	42,98	
Autre langue maternelle	-1,94*	5,57		-2,18	2,87	
Nombre d'années de scolarité (n ¹ =417 ; n ² =367)	-0,06	3,01	0,011	-0,03	0,52	0,002

* Significatif, à 95%

Tout comme c'était le cas pour le « modèle organisationnel », l'analyse simple du « modèle des travailleurs » indique que la majorité des variables indépendantes possède un effet brut sur la variable dépendante. Seule la variable mesurant l'effet du nombre d'années de scolarité complétées par le répondant apparaît non significative. Ce phénomène peut sembler assez surprenant dans la mesure où la littérature associe traditionnellement le niveau de scolarité à des comportements linguistiques précis. Une hypothèse plausible pour expliquer ce phénomène serait que l'effet du niveau de scolarité serait attribuable à l'effet de la position hiérarchique du travailleur au sein de l'entreprise, dimension déjà indirectement mesurée par la catégorie hiérarchique du répondant.

Les variables mesurant l'effet de l'environnement linguistique de travail, ou encore de la langue maternelle du répondant, demeurent ainsi associées significativement à la probabilité que le travailleur emploie le français comme langue prédominante dans ses activités professionnelles. Cependant, l'analyse du « Wald » indique qu'il existe certaines variations quant à l'importance de ces variables à l'intérieur du modèle. Par exemple, la variable qui paraît avoir la plus grande force explicative semble être, chez les « personnes en situation de gérance », la prédominance linguistique des subordonnés avec un « Wald » de 72,01 ; alors que pour les employés, il s'agit plutôt de la variable associée à la langue maternelle, avec un « Wald » de 70,74. À l'opposé, la variable qui semble être la moins importante mesure, chez les premiers, l'effet de la prédominance linguistique des collègues, avec un « Wald » de 51,05 et chez les seconds, l'effet de la prédominance linguistique des subordonnés, avec un « Wald » de 25,41.

Considérons maintenant l'effet des variables « des travailleurs », lorsque leur effet brut est contrôlé par l'effet de l'ensemble des autres variables du modèle. Plus précisément, on peut se demander *Existe-t-il un certain « effet hiérarchique » des personnes de l'environnement de travail sur les comportements linguistiques du répondant ? Est-il le même chez les deux catégories de travailleurs ? Enfin, comment réagit cet environnement lorsque le répondant y est intégré avec ses propres caractéristiques linguistiques ?* Avec l'objectif de répondre à ces questions, deux modèles de régressions logistiques multivariées ont été testés.

Le premier modèle testera d'abord l'effet des trois variables de l'environnement linguistique de travail, ainsi que celui associé à la scolarité du répondant. On pourra ainsi connaître l'impact de chaque niveau hiérarchique, lorsque contrôlé par l'effet des autres niveaux, et vérifier l'hypothèse selon laquelle il existerait un certain « effet hiérarchique » des travailleurs de l'environnement linguistique de travail sur les usages linguistiques des répondants. En effet, le premier chapitre laissait sous-entendre que les supérieurs hiérarchiques avaient, par leur statut, la capacité « d'imposer » leurs préférences linguistiques lors des communications professionnelles. Concrètement, si cette hypothèse s'avère fondée, l'association initiale qui relie une catégorie d'environnement de travail à la variable dépendante devrait être amenée à tomber, lorsque sera introduite dans l'équation une variable mesurant l'effet d'un niveau hiérarchique plus élevé. Par exemple, le lien brut relevé chez les subordonnés devrait être amené à disparaître lors de l'introduction de la variable mesurant l'effet des collègues ou encore des supérieurs hiérarchiques, et cela tant chez les « personnes en situation de gérance » que chez les employés. Le « modèle 1 » du tableau 4.6 synthétise cette première régression.

Il indique tout d'abord que la variable indépendante non significative en régression simple le demeure à cette étape de l'analyse. On remarque également que chez les « personnes en situation de gérance », l'ensemble des variables reliées à l'environnement de travail demeure associé de façon significative à la variable dépendante. Ce n'est toutefois pas le cas chez les employés, pour qui la variable mesurant l'effet de la prédominance linguistique des subordonnés n'est plus significative à cette étape de l'analyse.

Pour la catégorie des employés, il semble que « l'hypothèse hiérarchique » soit en partie validée, puisque l'effet initial des subordonnés tombe, lorsque contrôlé par l'effet des niveaux hiérarchiques plus élevés. Comment expliquer ce phénomène ? Nous avons déjà, dans le deuxième chapitre, posé l'hypothèse que les subordonnés des employés n'étaient pas des subordonnés au sens formel du terme, mais bien d'autres employés dont la situation professionnelle apparaissait plus précaire, comme le fait d'être à temps partiel

ou d'avoir peu d'ancienneté, par exemple. On peut penser que cette « précarité » les amènera à se plier plus facilement aux traditions organisationnelles déjà présentes et à adopter les comportements linguistiques des autres travailleurs. Informellement, il semble ainsi que les employés ont un certain pouvoir sur cette catégorie de travailleurs. Ce n'est cependant pas le cas de leurs collègues, d'autres employés, puisque cette variable demeure significativement liée à la variable dépendante. Les collègues réussissent donc à imposer leurs normes linguistiques, tout comme les supérieurs hiérarchiques des employés.

Tableau 4.6 : Résultat des régressions logistiques multivariables de l'utilisation du français comme langue prédominante de travail sur les variables indépendantes « des travailleurs », chez les deux catégories de répondants.

Nom des variables	Pers. en situation de gérance				Employés			
	Modèle 1	Wald	Modèle 2	Wald	Modèle 1	Wald	Modèle 2	Wald
Environnement de travail								
Supérieur <i>Ref: prédomin de sup fr</i>	$\alpha=0,000$	21,36	$\alpha=0,004$	15,29	$\alpha=0,000$	30,13	$\alpha=0,000$	21,01
Prédomin. sup anglo	-1,87*	18,53	-1,73*	14,95	-2,20*	26,73	1,79*	15,05
Prédomin. sup allo	-1,17*	7,19	-0,48	0,91	-1,51*	9,33	-0,80	2,10
Absence de prédomin	-0,86	3,32	-0,50	0,97	-0,66	1,51	-0,27	0,18
Aucun supérieur	-0,99*	5,64	-0,66	2,18	-0,65	1,66	-0,27	0,21
Collègues <i>Ref: prédomin de col fr</i>	$\alpha=0,003$	16,09	$\alpha=0,014$	12,53	$\alpha=0,000$	22,84	$\alpha=0,000$	20,27
Prédomin. col anglo	-2,79*	13,60	-2,48*	10,29	-1,39*	5,21	-1,43*	4,21
Prédomin. col allo	-1,24*	4,15	-1,27*	4,03	-1,77*	10,13	-1,81*	9,18
Absence de prédomin	-1,01	3,71	-0,84	2,41	-1,91*	16,78	-1,82*	12,36
Aucun collègue	-0,82*	4,95	-0,69	3,36	-0,48	1,28	-0,10	0,05
Subordonnés <i>Ref: prédomin de sub fr</i>	$\alpha=0,000$		$\alpha=0,001$		$\alpha=0,072$		$\alpha=0,148$	
Prédomin. sub anglo	-2,30*	17,21	-1,99*	10,91	-2,52*	8,11	-2,40*	6,09
Prédomin. sub allo	-1,28*	8,39	-1,14*	6,34	-0,47	0,54	-0,14	0,04
Absence de prédomin	-1,78*	15,87	-1,42*	9,12	-0,69	1,19	-0,57	0,73
Aucun subordonné	-0,83*	4,30	-0,55	1,70	-0,30	0,53	-0,28	0,40
Caractéristiques personnelles								
Langue maternelle <i>Ref: Langue mat anglaise</i>			$\alpha=0,001$	14,78			$\alpha=0,000$	32,03
Langue mat française	-	-	1,91*	7,60	-	-	2,40*	16,93
Autre langue maternelle	-	-	0,74	1,03	-	-	0,28	0,20
Nombre d'années de scol.	-0,07	2,44	-0,06	1,60	-0,01	0,01	0,03	0,21

R^2 de Nagelkerke	0,414	0,459	0,362	0,474
Nombre	389	389	348	348

La question est maintenant de savoir pourquoi ce phénomène n'est pas présent chez les « personnes en situation de gérance », pour qui l'ensemble des variables de l'environnement linguistique de travail demeure significatif ? On peut sans doute expliquer ce phénomène par la différence de population que renferment les catégories

d'environnement de travail, selon la situation professionnelle du répondant envisagé. Ainsi, pour les « personnes en situation de gérance », la catégorie des « subordonnés hiérarchiques » renferme potentiellement non seulement l'ensemble des subordonnés des employés, mais également les employés eux-mêmes ainsi que leurs collègues. Or, nous avons vu que, dans le cas des employés, les collègues réussissaient à imposer leurs pratiques linguistiques au sein de l'organisation. De plus, on peut sans doute expliquer ce phénomène par la nature des tâches professionnelles associées aux « personnes en situation de gérance ». Nous avons vu au premier chapitre que cette catégorie de répondants était caractérisée par l'accomplissement de tâches reliées au fonctionnement interne de l'organisation. Ces répondants doivent ainsi souvent entrer en contact avec les travailleurs des divers paliers hiérarchiques, et de ce fait, s'adapter à leurs usages linguistiques.

En résumé, les résultats du « modèle 1 » des travailleurs suggèrent que l'hypothèse « hiérarchique » est en partie confirmée, mais dans un sens différent de celui qu'on avait prévu à l'origine. Ainsi, cette hypothèse avait été construite selon une notion formelle du pouvoir, alors que les résultats semblent indiquer qu'elle a été validée au niveau du pouvoir informel. En effet, les employés réguliers de l'organisation ont spontanément déclaré comme subordonnés des travailleurs qui, vraisemblablement, ont une situation professionnelle plus précaire que la leur, situation qui dans les faits leur conférerait un certain pouvoir informel face à ces subordonnés.

Ce premier modèle ne tient cependant pas compte de l'effet des propres caractéristiques linguistiques des répondants. En effet, on peut se demander *Comment l'impact suggéré de l'environnement de travail sera-t-il altéré par la langue maternelle du répondant ? Cette relation sera-t-elle la même chez les deux catégories de travailleurs ?* Pour répondre à ces questions, une deuxième équation a été effectuée en introduisant au modèle précédant la variable mesurant l'effet de la langue maternelle du travailleur. Ces résultats sont également présentés au tableau 4.6. Lors de cette deuxième régression, on s'aperçoit qu'aucune variable indépendante supplémentaire ne perd le lien qui la relie à la variable dépendante. L'ensemble des variables de ce modèle semble ainsi avoir un effet

net sur les probabilités que le répondant emploie le français en tant que langue prédominante de travail.

Dans le « modèle 2 » des travailleurs, on constate d'abord que la variable qui mesure l'effet de la prédominance linguistique des supérieurs hiérarchiques en fonction de leur langue maternelle oriente de façon significative les comportements linguistiques des deux catégories de répondants. Dans ce cas, le fait de travailler quotidiennement avec des supérieurs majoritairement anglophones sera associé à une diminution des probabilités d'employer le français comme langue prédominante de travail, par rapport au fait de travailler avec des supérieurs majoritairement francophones. Toutefois, le fait d'entrer régulièrement en contact avec des supérieurs majoritairement allophones, sans prédominance linguistique particulière, ou encore le fait de n'avoir aucun supérieur ne semble pas, chez les travailleurs à l'étude, se distinguer de la catégorie de référence. Les travailleurs ayant des supérieurs appartenant à ces dernières catégories se comportent ainsi comme ceux ayant des supérieurs majoritairement francophones.

La prédominance linguistique des collègues aura également un effet significatif sur la variable dépendante. Ainsi, le fait de travailler avec des collègues majoritairement anglophones ou allophones sera associé, pour les « personnes en situation de gérance » et les employés, à une diminution des probabilités d'utiliser le français comme langue prédominante de travail, par rapport au fait d'entrer quotidiennement en contact avec des collègues majoritairement francophones. Il en est également de même pour les travailleurs ayant des collègues sans prédominance linguistique, mais uniquement chez les employés.

Nous savons également que la prédominance linguistique des subordonnés possède un effet sur les orientations langagières des travailleurs, mais uniquement chez les « personnes en situation de gérance », puisque cette variable s'est avérée non significative chez les employés. Pour eux, le fait de travailler avec des subordonnés à prédominance anglophone, allophone ou sans prédominance linguistique claire demeure toujours associé à des probabilités moins importantes d'employer le français comme langue prédominante de travail, par rapport aux travailleurs ayant une majorité de subordonnés francophones

dans leur environnement de travail. Cependant, le fait de n'avoir aucun subordonné ne semble pas se distinguer de la catégorie de référence.

Enfin, la dernière variable du modèle, soit la variable qui mesure l'effet de la langue maternelle du répondant, oriente également de façon significative les comportements linguistiques des travailleurs. Ainsi, le fait d'être de langue maternelle française, plutôt qu'anglaise, sera associé à une plus grande probabilité que le répondant utilise le français comme langue prédominante de travail, chez les deux catégories de répondants. Par conséquent, il semble que les travailleurs francophones réussissent à imposer leur langue maternelle au travail, quelle que soit leur position hiérarchique à l'intérieur de l'entreprise. Cependant, le fait d'être allophone ne semble pas se distinguer de la catégorie de référence, tant chez les « personnes en situation de gérance » que chez les employés, ce qui implique que ces derniers ont des comportements linguistiques qui se rapprochent plus des anglophones que de ceux des francophones.

Par ailleurs, on peut également se demander dans quelle mesure l'effet attribué à la langue maternelle modifie l'effet de l'environnement de travail, tel que présenté dans le « modèle 1 ». Pour le savoir, il suffit de comparer les R^2 de Nagelkerke associés à chaque modèle. C'est la fluctuation plus ou moins importante de cette mesure qui indiquera à quel point l'ajout de cette variable modifie le premier modèle. L'introduction de la langue maternelle a ainsi favorisé une augmentation de la force explicative du modèle de 4,5 points de pourcentage chez les « personnes en situation de gérance » et de 11,2 points de pourcentage chez les employés. L'effet attribué à cette variable semble ainsi jouer différemment, en fonction de la catégorie du répondant.

Cette différence apparaît intéressante. Comment se fait-il que l'effet de la langue maternelle soit plus de deux fois moins important chez les « personnes en situation de gérance », lorsque contrôlé par l'effet de l'environnement linguistique de travail ? Il est probable, encore une fois, que l'explication réside dans la nature des tâches professionnelles associée aux catégories de travailleurs. En effet, puisque traditionnellement ceux-ci doivent servir de « courroie de transmission » entre les

différents paliers de l'organisation, ils s'adapteront plus facilement que les employés à cet environnement de travail.

Figure 4.3 : Modèle empirique des variables « des travailleurs », chez les personnes en situation de gérance.

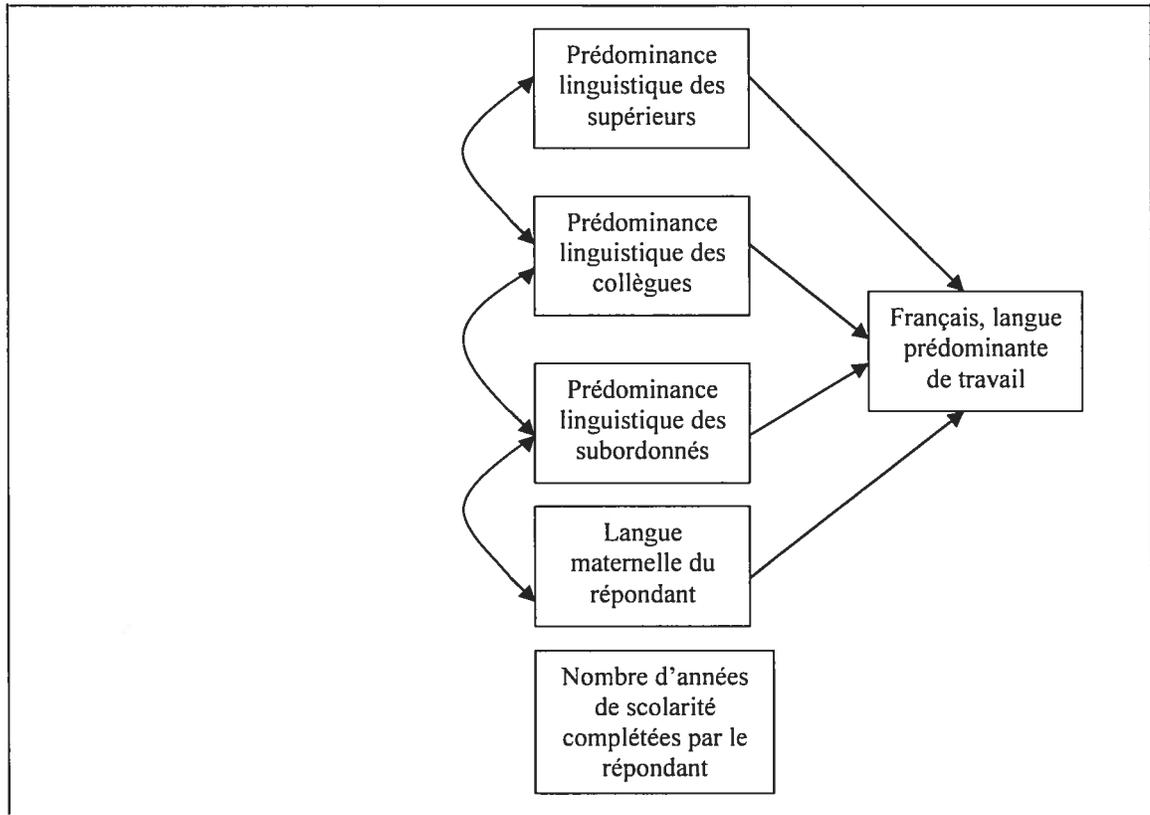
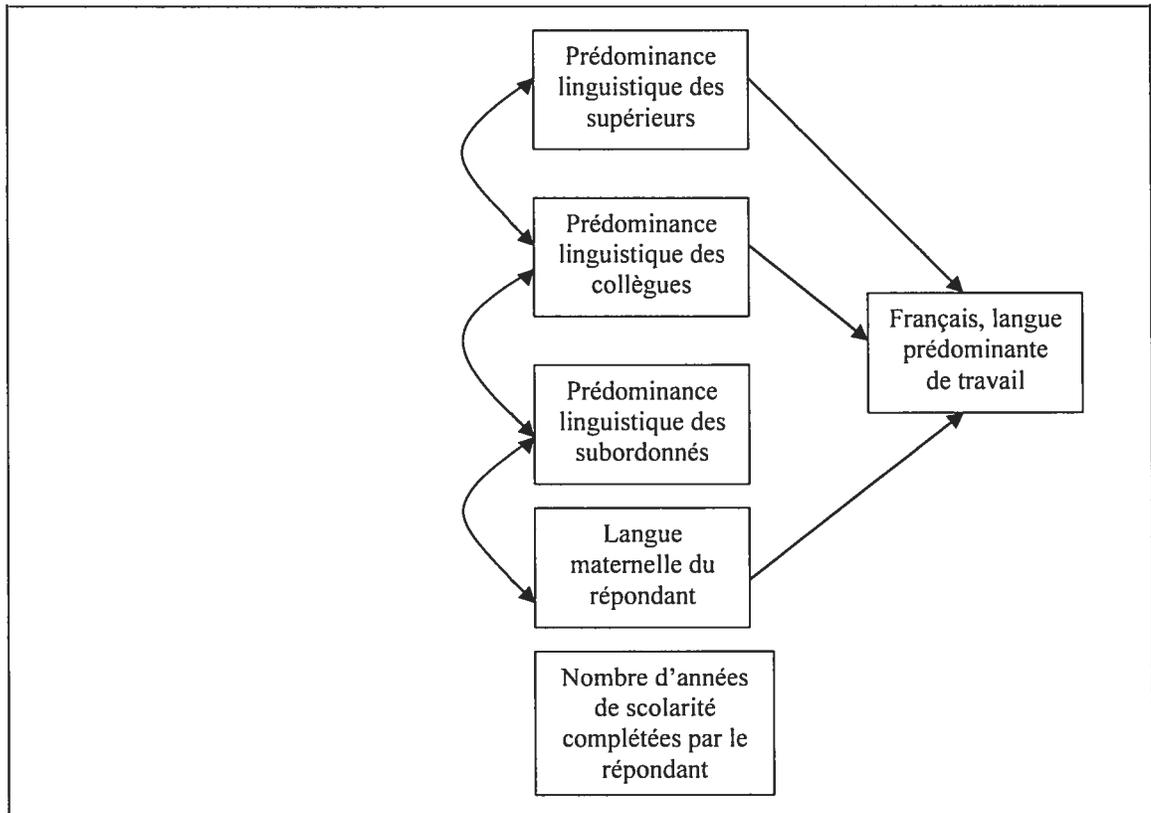


Figure 4.4 : Modèle empirique des variables « des travailleurs », chez les « employés ».



4.3 Le lien entre les deux modèles

L'analyse des deux modèles empiriques précédents a suggéré d'une part que les caractéristiques propres à une organisation et d'autre part, celles des travailleurs qui la composent, orientent de façon significative les comportements linguistiques du répondant. Il s'agit maintenant de vérifier si les mécanismes analysés dans ces deux modèles sont totalement indépendants les uns des autres ou s'ils fonctionnent selon des logiques complémentaires. On s'intéresse donc maintenant au lien qui peut possiblement exister entre « l'organisation » et les « travailleurs », sur la probabilité d'employer le français comme langue dominante de travail. *Comment le modèle de l'organisation réagira-t-il lorsque contrôlé par le modèle des travailleurs ? Et à l'inverse, comment le modèle des travailleurs réagira-t-il lorsque contrôlé par le modèle de l'organisation ?* C'est à ces questions que la troisième partie du chapitre tentera de répondre. Pour ce faire, une

dernière équation logistique multivariable, qui intégrera l'ensemble des variables des modèles précédents, sera effectuée.

Avant de procéder à cette analyse, il est toutefois nécessaire de s'assurer que les variables « organisationnelles » et celles « des travailleurs » sont indépendantes, c'est-à-dire que la même information ne se retrouve pas à l'intérieur de chaque modèle, afin de ne pas être mesurée deux fois. Ainsi, on peut se demander, lorsqu'on étudie une population composée uniquement de petites entreprises, jusqu'à quel point les propriétaires et les supérieurs hiérarchiques sont les mêmes personnes. Une façon de tester cette hypothèse est d'analyser, à l'aide d'une matrice de corrélation, l'intensité du lien qui existe entre ces deux variables.

Tableau 4.7 : Coefficients de corrélation entre la prédominance des propriétaires francophones et la prédominance des supérieurs francophones, chez les deux catégories de répondants.

Prédominance de proprio franco	Prédominance de sup francophones	
	Contremaîtres	Employés
Corrélation	0,593	0,558
α	0,000	0,000
n	387	340

Source : Enquête sur les petites entreprises manufacturières, OLF, 1999

Le tableau 4.7 illustre la corrélation qui existe entre la prédominance des propriétaires et des supérieurs hiérarchiques de langue maternelle française. L'importance des coefficients de corrélation indique l'existence d'un lien somme toute relativement étroit entre ces deux réalités. Dans l'univers de la petite entreprise, les propriétaires agiraient fort probablement aussi comme supérieurs hiérarchiques des autres travailleurs. Afin d'éviter les problèmes de multicollinéarité, il apparaît donc important de retirer une de ces variables de l'équation. Aussi, lors de la dernière régression, la variable qui mesure l'effet de la prédominance linguistique des supérieurs sera exclue du modèle. Le choix s'est arrêté sur cette variable puisque contrairement à la variable mesurant l'effet de la propriété qui renvoie à une notion précise, celle des supérieurs se réfère plutôt à des travailleurs sans statut fixe, définis en fonction de la position hiérarchique du répondant. Cette équation finale est synthétisée au tableau 4.8 suivant.

Tableau 4.8 : Résultat des régressions logistiques multivariées de l'utilisation du français comme langue prédominante de travail sur les variables indépendantes du « modèle final », chez les deux catégories de répondants.

Nom des variables	Personnes en situation de gérance		Employés	
	b	Wald	b	Wald
Caractéristiques non linguistiques				
Secteur manufacturier <i>Ref : secteur textile et habillement</i>	$\alpha=0,324$	8,10	$\alpha=0,462$	6,69
Plastique/Produits chimiques	0,63	0,74	-0,80	0,82
Métaux et machinerie	0,66	1,09	-0,07	0,01
Papier et imprimerie	-0,32	0,30	1,02	1,55
Bois et meuble	1,65*	3,91	0,46	0,28
Aliments et boissons	0,60	0,39	1,35	1,81
Produits électriques	0,97	1,46	-0,84	0,81
Autre secteurs manufacturiers	0,03	0,00	0,17	0,04
Localisation de l'entreprise dans la RMR <i>Ile = 1 et périphérie = 0.</i>	-0,28	0,48	-0,98	2,91
Activités commerciales de l'entreprise				
Présence d'employés hors du Québec <i>Oui = 1 et non = 0.</i>	0,14	0,08	0,33	0,23
Pourcentage de clients situés au Québec	1,05	2,89	1,59*	4,25
Pourcentage de fournisseurs situés au Québec	0,48	0,71	-0,48	0,37
Propriété <i>Ref : prédominance de proprio francophones</i>	$\alpha=0,032$	8,78	$\alpha=0,150$	5,31
Prédominance de proprio anglophones	-1,43*	8,54	-0,88	2,27
Prédominance de proprio allophones	-0,90	2,98	-1,19*	4,10
Absence de prédominance	-0,43	0,39	0,06	0,00
Politiques linguistiques de l'entreprise				
Exigence du français à l'embauche <i>Oui = 1 et non = 0</i>	-0,02	0,01	0,83	2,07
Exigence de l'anglais à l'embauche <i>Oui = 1 et non = 0</i>	-0,79	3,63	-0,62	1,15
Langue de l'accueil téléphonique <i>Pres. autre langue = 1 et français seul = 0</i>	-0,53	0,84	-0,65	1,29
Environnement de travail				
Collègues <i>Ref : prédominance de collègues francophones</i>	$\alpha=0,087$	8,12	$\alpha=0,010$	13,28
Prédominance de collègues anglophones	-2,48*	5,24	-2,07*	4,01
Prédominance de collègues allophones	-1,44*	3,96	-1,75*	5,63
Absence de prédominance linguistique	-0,66	0,96	-1,65*	6,12
Aucun collègue	-0,49	1,31	0,04	0,01
Subordonnés <i>Ref : prédominance de subordonnés franco.</i>	$\alpha=0,329$	4,62	$\alpha=0,088$	8,09
Prédominance de subordonnés anglophones	-1,47	3,74	-2,28*	4,26
Prédominance de subordonnés allophones	-0,36	0,39	1,59	2,72
Absence de prédominance	-0,37	0,37	0,38	0,19
Aucun subordonné	0,18	0,11	0,07	0,02

(suite du tableau 4.8)

Caractéristiques personnelles				
Langue maternelle <i>Ref : Langue maternelle anglaise</i>	$\alpha=0,009$	9,34	$\alpha=0,000$	20,27
Langue maternelle française	2,12*	5,27	2,15*	10,43
Autre langue maternelle	1,05	1,25	-0,09	0,01
Nombre d'années de scolarité	-0,08	2,17	-0,03	0,20

R ² de Nagelkerke	0,505	0,572
Nombre	335	295

Concentrons d'abord les analyses sur les variables organisationnelles. On s'aperçoit dans un premier temps que les variables qui s'étaient avérées non significatives dans ce premier modèle le demeurent également à cette étape de l'analyse. On remarque également que plusieurs variables organisationnelles ont perdu le lien qui les unissait à la variable dépendante, lorsque leur effet est contrôlé par celui associé au « modèle des travailleurs ». Lors de cette équation finale, seule la variable associée, chez les employés, à la provenance de la clientèle garde son effet sur la variable dépendante. La variable qui mesure l'effet de la langue maternelle des propriétaires garde également un lien significatif avec la probabilité que les « personnes en situation de gérance » emploient le français comme langue prédominante de travail. Cependant, parce que cette variable appartient à la fois aux deux modèles à l'étude, il est difficile de la considérer comme une variable organisationnelle à part entière. Cette variable devra donc ainsi être envisagée de façon particulière. Pour l'instant, attardons-nous aux variables organisationnelles ayant perdu leur impact.

Dans un premier temps, on remarque que la variable mesurant l'effet de l'emplacement géographique de l'entreprise dans la région de Montréal perd le lien qui l'unissait à la variable dépendante, chez les employés, lorsque contrôlée simultanément par l'effet de la prédominance linguistique des collègues et des subordonnés. On peut ainsi présager que l'effet initial de la région était en fait associé à la composition linguistique des travailleurs de l'entreprise. Ainsi, comme le démontre le tableau 4.9, la composition linguistique des travailleurs connaît d'importants changements, selon que l'entreprise soit située sur l'île de Montréal ou en périphérie. Dans ce tableau, la catégorie mesurant l'absence de collègues ou de subordonnés a été retirée, afin de centrer l'interprétation

uniquement sur la répartition linguistique des travailleurs. Il apparaît clairement que les répondants qui travaillent en périphérie de l'île entrent régulièrement en contact avec des collègues et des subordonnés dont une forte majorité (plus de 80%) sont à prédominance francophone. Ce n'est pas le cas des travailleurs qui oeuvrent dans des entreprises situées sur l'île, ceux-ci côtoyant un environnement de travail beaucoup plus mixte au niveau linguistique. Ainsi, la majorité des travailleurs ayant dans leur environnement de travail une prédominance de collègue ou de subordonnés de langue maternelle anglaise, d'une autre langue maternelle que le français ou l'anglais, ou encore sans prédominance linguistique claire, auront significativement plus de chance de travailler sur l'île qu'en périphérie.

Tableau 4.9 : Tableau croisé entre la prédominance linguistique chez les propriétaires et l'emplacement géographique, chez les employés à l'étude.

Prédominance linguistique des propriétaires	Prédominance linguistique des collègues				Total
	Prédomin. francophone	Prédomin. Anglophone	Prédomin. allophone	Absence de prédomin.	
Ile	59,5 %	8,2 %	12,0 %	20,3 %	100 % (158)
Périphérie	85,7 %	3,6 %	5,4 %	5,4 %	100 % (112)
Total	70,4 %	6,3 %	9,3 %	14,1 %	100 % (270)
Chi deux = 22,141 ; ddl = 3 ; $\alpha = 0,000$.					
Prédominance linguistique des propriétaires	Prédominance linguistique des subordonnés				Total
	Prédomin. francophone	Prédomin. Anglophone	Prédomin. allophone	Absence de prédomin.	
Ile	57,0 %	7,5 %	19,6 %	15,9 %	100 % (107)
Périphérie	82,7 %	5,8 %	3,8 %	7,7 %	100 % (52)
Total	65,4 %	6,9 %	14,5 %	13,2 %	100 % (159)
Chi deux = 11,480 ; ddl = 3 ; $\alpha = 0,009$.					

Source : Enquête sur les petites entreprises manufacturières, OLF, 1999.

Une autre variable organisationnelle qui est amenée à perdre le lien qui l'unissait à la variable dépendante, lorsque que contrôlée par les variables du modèle des travailleurs, renvoie à la provenance de la clientèle. Ceci est cependant uniquement le cas des « personnes en situation de gérance », puisque cette variable demeure significative chez les employés. Cette différence peut sans doute être expliquée par le fait que les « personnes en situation de gérance » ont comme tâche principale la régulation interne de l'entreprise, ce qui limite leurs contacts professionnels avec l'extérieur de l'organisation, comme avec les clients par exemple. Il n'est donc pas surprenant que cet élément « externe » perde le

lien qui l'unissait à la variable dépendante lorsque contrôlé par des éléments internes de l'organisation, comme l'environnement linguistique de travail.

Ce n'est cependant pas le cas pour les employés qui, vraisemblablement, doivent entretenir des relations plus directes avec la clientèle et, de ce fait, s'adapter à leurs préférences linguistiques. Pour eux, la provenance des clients demeure la seule variable organisationnelle significative, lorsque contrôlée par le modèle des travailleurs. Cette association va dans le sens attendu : plus la part de la clientèle provenant du Québec sera importante, et plus les probabilités que l'employé utilise le français comme langue prédominante de travail seront importantes également.

On remarque aussi, chez les « personnes en situation de gérance », que la variable mesurant l'effet de l'exigence de l'anglais lors de l'embauche de nouveau personnel perd le lien qui l'unissait à la variable dépendante, lorsque contrôlée par une des deux catégories d'environnement de travail. L'effet initial des exigences linguistiques lors de l'embauche refléterait ainsi la prédominance linguistique des collègues ou des subordonnés avec lesquels le répondant entre régulièrement en contact. Le fait d'exiger ou non la connaissance de l'anglais semble donc moduler la composition linguistique du personnel, chez les personnes en situation de gérance.

Enfin, la dernière variable du modèle organisationnel qui soit amenée à perdre le lien qui l'unissait à la variable dépendante à cette étape-ci de l'analyse renvoie à la langue utilisée lors de l'identification téléphonique de l'entreprise. Ce phénomène a lieu chez les « personnes en situation de gérance » lorsque cette variable est contrôlée par l'une des deux catégories d'environnement de travail, et chez employés, lorsque l'accueil est contrôlé simultanément par l'effet de la prédominance linguistique des collègues et des subordonnés. L'hypothèse selon laquelle la langue utilisée lors de l'accueil serait façonnée par la composition linguistique des travailleurs de l'entreprise semble ainsi confirmée. La langue de l'accueil téléphonique constituerait, en quelque sorte, le « reflet » de la situation linguistique interne de l'organisation.

Tableau 4.10 : Tableau croisé entre la prédominance linguistique chez les propriétaires et la langue de l'accueil téléphonique, sur l'ensemble des entreprises à l'étude.

Catégories d'environnement de travail	Catégories de répondants					
	Personne en situation de gérance			Employés		
Prédominance linguistique des collègues	Français seul	Pres. autre langue	Total	Français seul	Pres. autre langue	Total
Prédominance francophone	95,0 %	5,0 %	100 (160)	83,8 %	16,2 %	100 (191)
Prédominance anglophone	72,2 %	27,8 %	100 (18)	70,6 %	29,4 %	100 (17)
Prédominance allophone	60,0 %	40,0 %	100 (20)	80,0 %	20,0 %	100 (25)
Absence de prédominance	83,3 %	16,7 %	100 (30)	81,6%	18,4 %	100 (38)
Absence de collègue	94,7 %	5,3 %	100 (189)	86,7 %	13,3 %	100 (98)
Total	91,4 %	8,6 %	100 (417)	83,5 %	16,5 %	100 (368)
	Chi deux = 41,119 ; ddl = 4 ; $\alpha = 0,000$			Chi deux = 3,130 ; ddl = 4 ; $\alpha = 0,536$		
Prédominance linguistique des subordonnés	Français seul	Pres. autre langue	Total	Français seul	Pres. autre langue	Total
Prédominance francophone	97,3 %	2,7 %	100 (259)	86,5 %	13,5 %	100 (104)
Prédominance anglophone	65,2 %	34,8 %	100 (23)	81,8 %	18,2 %	100 (11)
Prédominance allophone	74,4 %	25,6 %	100 (39)	69,6 %	30,4 %	100 (23)
Absence de prédominance	82,4 %	17,6 %	100 (34)	81,0 %	19,0 %	100 (21)
Absence de collègue	93,4 %	6,6 %	100 (61)	84,6 %	15,4 %	100 (208)
Total	91,6 %	8,4 %	100 (416)	80,7 %	19,3 %	100 (367)
	Chi deux = 50,772 ; ddl = 4 ; $\alpha = 0,000$			Chi deux = 4,289 ; ddl = 4 ; $\alpha = 0,368$		

Source : Enquête sur les petites entreprises manufacturières, OLF, 1999.

Le tableau 4.10 indique qu'effectivement, pour la très grande majorité des cas, lorsque les répondants doivent côtoyer régulièrement des collègues et/ou des subordonnés majoritairement de langue maternelle française, il y aura plus de chances que cet accueil se fasse uniquement en français. Toutefois, lorsque la majorité de ces travailleurs est d'une autre langue maternelle, cet accueil a une probabilité plus forte de ne pas être uniquement en français.

L'interprétation de la variable mesurant l'effet de la prédominance linguistique des propriétaires doit être interprétée de façon particulière, à la fois en tenant compte de leur rôle de propriétaires et de supérieurs hiérarchiques. Ainsi, dans un premier temps, nous avons vu que leur rôle de propriétaires leur confère un certain pouvoir sur les orientations économiques et linguistiques de leur entreprise. Dans un deuxième temps, nous savons qu'avec leur rôle de supérieurs hiérarchiques, ils orienteront également les comportements linguistiques des travailleurs, faisant partie constituante de l'environnement linguistique de travail du répondant. Cette variable doit ainsi être analysée de façon particulière, en tant que partie constituante de ces deux univers.

En tant que propriétaires, ils ont la tâche de sélectionner une partie de leur main-d'oeuvre. Nous posons ici l'hypothèse qu'ils auront tendance à embaucher du personnel de leur propre langue maternelle, favorisant ainsi l'émergence de réseaux linguistiques à l'intérieur même du secteur manufacturier, d'une certaine concentration linguistique des travailleurs. Si cette hypothèse s'avère fondée, la connaissance de la composition linguistique des propriétaires nous indiquerait également la composition linguistique des travailleurs. Les tableaux 4.11 et 4.12 illustrent le lien qui existe entre ces deux variables. Encore une fois, la catégorie mesurant « l'absence » du niveau hiérarchique a été retirée, afin d'en faciliter l'interprétation.

Tableau 4.11 : Tableau croisé entre la prédominance linguistique chez les propriétaires et la prédominance linguistique des collègues et des subordonnés, chez « les personnes en situation de gérance ».

Prédominance linguistique des propriétaires	Prédominance linguistique des collègues				Total
	Prédomin. francophone	Prédomin. anglophone	Prédomin. allophone	Absence de prédomin.	
Prédominance francophone	87,4 %	2,2 %	3,0 %	7,4 %	100 % (135)
Prédominance anglophone	28,6 %	33,2 %	4,8 %	33,3 %	100 % (21)
Prédominance allophone	29,3 %	14,6 %	29,3 %	26,8 %	100 % (41)
Absence de prédominance	75,0 %	-	12,5 %	12,5 %	100 % (16)
Total	69,5 %	7,5 %	8,9 %	14,1 %	100 % (213)
Chi deux = 88,146 ; ddl = 9 ; $\alpha = 0,000$.					
Prédominance linguistique des propriétaires	Prédominance linguistique des subordonnés				Total
	Prédomin. francophone	Prédomin. anglophone	Prédomin. allophone	Absence de prédomin.	
Prédominance francophone	92,6 %	2,0 %	2,0 %	3,4 %	100 % (204)
Prédominance anglophone	41,3 %	17,4 %	17,4 %	23,9 %	100 % (46)
Prédominance allophone	30,5 %	6,8 %	39,0 %	23,7 %	100 % (59)
Absence de prédominance	73,7 %	15,8 %	5,5 %	5,3 %	100 % (19)
Total	73,2 %	5,8 %	11,0 %	10,1 %	100 % (328)
Chi deux = 139,503 ; ddl = 9 ; $\alpha = 0,000$.					

On observe ainsi que, dans la majorité des cas, la prédominance linguistique de l'un correspond à la prédominance linguistique de l'autre. Les entreprises dont les propriétaires sont majoritairement de langue maternelle française ont donc tendance à embaucher des travailleurs francophones, alors que dans celles où la majorité des propriétaires sont anglophones se concentrera également une majorité de travailleurs de langue maternelle anglaise, etc. Ce phénomène fait ainsi ressortir l'importance de la langue maternelle des

propriétaires dans la question de la langue de travail, puisque ceux-ci orientent, à la fois les activités de l'entreprise, mais également, la composition linguistique de son personnel.

Tableau 4.12 : Tableau croisé entre la prédominance linguistique chez les propriétaires et la prédominance linguistique des collègues et des subordonnés, chez les employés.

Prédominance linguistique des propriétaires	Prédominance linguistique des collègues				
	Prédomin. francophone	Prédomin. anglophone	Prédomin. allophone	Absence de prédomin.	Total
Prédominance francophone	86,9 %	2,6 %	5,2 %	5,2 %	100 % (153)
Prédominance anglophone	46,3 %	14,6 %	12,2 %	26,8 %	100 % (41)
Prédominance allophone	40,0 %	5,7 %	31,4 %	22,9 %	100 % (35)
Absence de prédominance	66,7 %	-	9,5 %	23,8 %	100 % (21)
Total	72,0 %	4,8 %	10,4 %	12,8 %	100 % (250)
Chi deux = 61,267 ; ddl = 9 ; $\alpha = 0,000$.					
Prédominance linguistique des propriétaires	Prédominance linguistique des subordonnés				
	Prédomin. francophone	Prédomin. anglophone	Prédomin. allophone	Absence de prédomin.	Total
Prédominance francophone	92,6 %	2,0 %	2,0 %	3,4 %	100 % (85)
Prédominance anglophone	41,3 %	17,4 %	17,4 %	23,9 %	100 % (25)
Prédominance allophone	30,5 %	6,8 %	39,0 %	23,7 %	100 % (28)
Absence de prédominance	73,7 %	15,8 %	5,5 %	5,3 %	100 % (8)
Total	73,2 %	5,8 %	11,0 %	10,1 %	100 % (146)
Chi deux = 53,501 ; ddl = 9 ; $\alpha = 0,000$.					

Cependant, leur rôle est amené à être quelque peu différent, lorsqu'ils sont intégrés à l'environnement de travail, au même titre que les collègues ou les subordonnés. Ainsi, lors de la dernière équation, parmi les variables d'environnement linguistique de travail, seule celle qui mesure l'effet de la prédominance linguistique des propriétaires demeure significative chez les « personnes en situation de gérance » ; tandis que chez les employés, il s'agit plutôt de la variable mesurant l'effet de la prédominance linguistique que l'on retrouve chez les collègues. Comment expliquer cette différence entre les deux catégories de répondants à l'étude ?

Une première explication réside dans le fait que, si les propriétaires agissent fort probablement en tant que supérieurs immédiats des « personnes en situation de gérance », ce n'est pas le cas chez les employés puisque pour eux, la catégorie des supérieurs hiérarchiques renfermerait également l'ensemble des « personnes en situation de gérance ». On peut présager que les employés entretiennent des contacts beaucoup plus fréquents avec d'autres types de supérieurs hiérarchiques et qu'ils ont vraisemblablement, contrairement

aux « personnes en situation de gérance », des contacts relativement restreints avec les propriétaires. Ceci expliquerait que la variable mesurant l'effet de la prédominance linguistique des propriétaires perde, à cette étape-ci de l'analyse, le lien qui l'unissait à la variable dépendante, chez les employés à l'étude.

Cette situation fait également ressortir le phénomène suivant : l'effet de l'environnement de travail serait beaucoup plus attribuable aux liens directs de travail qu'à un effet du pouvoir formel. On développerait ainsi des affinités particulières avec les travailleurs avec qui on établirait le plus de liens informels. Pour les « personnes en situation de gérance » il s'agirait des propriétaires de l'organisation, alors que pour les employés, il s'agirait de leurs collègues, d'autres employés. On peut dès lors poser l'hypothèse qu'il existerait, dans l'univers de la petite entreprise, deux paliers de pouvoir, l'un composé des patrons ou superviseurs et l'autre, composé des employés, groupe relativement indépendant des autres instances organisationnelles.

Chez les « personnes en situation de gérance », on constate donc que le fait de travailler dans une entreprise où les propriétaires sont majoritairement de langue maternelle anglaise diminuera les probabilités que le répondant emploie le français comme langue prédominante de travail, par rapport aux entreprises où les propriétaires sont majoritairement francophones. Cependant, le fait d'avoir des propriétaires majoritairement allophones, ou encore sans prédominance linguistique particulière, ne se distinguera pas de la catégorie de référence. Ceci signifie qu'un travailleur oeuvrant dans une entreprise où les propriétaires appartiennent à ces catégories aura tendance à se comporter comme un travailleur évoluant dans une organisation où la majorité des propriétaires sont de langue maternelle française.

Chez les employés, le fait de travailler avec des collègues majoritairement anglophones, sera également associé à une diminution des chances d'employer le français comme langue principale de travail, par rapport à la catégorie de référence. Les collègues à prédominance allophone ou sans prédominance linguistique particulière contribueront aussi à diminuer les probabilités que l'employé utilise le français comme langue

prédominante de travail, par rapport aux collègues majoritairement de langue maternelle française.

Enfin, la dernière variable de ce modèle qui demeure significativement liée à la variable dépendante est celle qui mesure l'effet de la langue maternelle du répondant, chez les deux catégories de travailleurs à l'étude. Chez eux, le fait d'être de langue maternelle française est associé à une augmentation des probabilités d'utiliser le français comme langue prédominante de travail, par rapport au fait d'être de langue maternelle anglaise. Par contre, le fait d'être allophone ne se distingue toujours pas de la catégorie de référence, ce qui indiquerait que ces travailleurs ont des comportements linguistiques plus près des anglophones que des francophones.

Globalement, il apparaît difficile de déterminer quel est le modèle qui oriente le plus fortement les comportements linguistiques des répondants. D'une part parce que ces deux modèles sont largement imbriqués l'un dans l'autre ; et d'autre part, parce qu'un des éléments les plus déterminants de l'analyse, la langue maternelle des propriétaires, faisait partie des deux modèles initiaux. Cependant, l'analyse du Wald des variables demeurées significatives lors de ce dernier modèle indique, pour les deux catégories de répondants, que c'est la langue maternelle des travailleurs qui aurait le plus grand impact sur leurs usages linguistiques professionnels.

Les résultats obtenus lors de cette dernière régression indiquent également que, bien que les mécanismes qui favorisent l'emploi prédominant du français au travail soient semblables chez les travailleurs des petites entreprises manufacturières de la région de Montréal, il existe cependant certaines variations selon la position professionnelle du répondant. Ainsi, les « personnes en situation de gérance », agiraient en fonction des propriétaires de l'entreprise avec lesquels ils ont le plus d'affinités. Chez les employés, il s'agirait plutôt des collègues et de la clientèle avec lesquels ils entretiennent des contacts plus fréquents.

Figure 4.5 : Modèle empirique de l'ensemble des variables, chez les « personnes en situation de gérance »

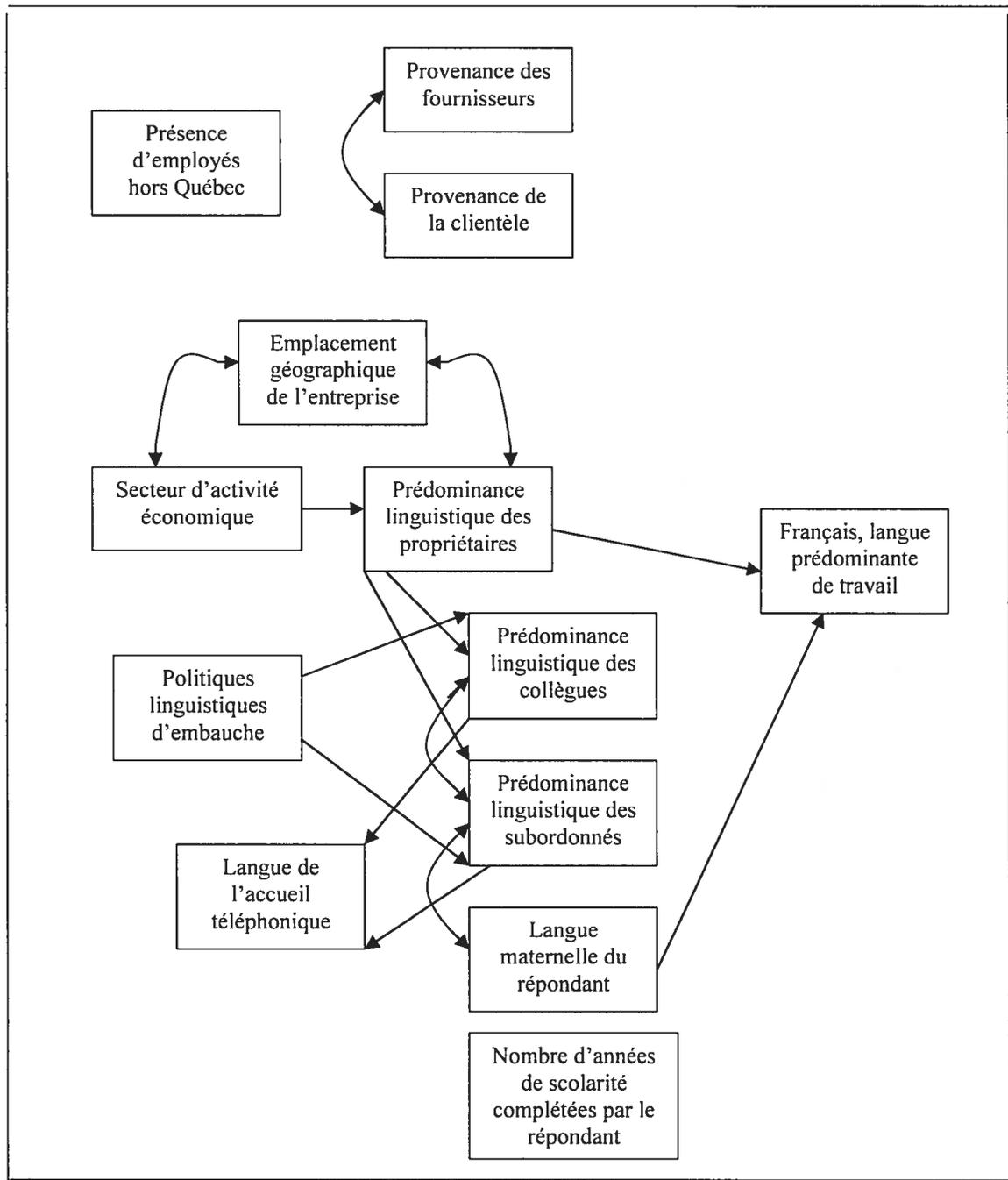
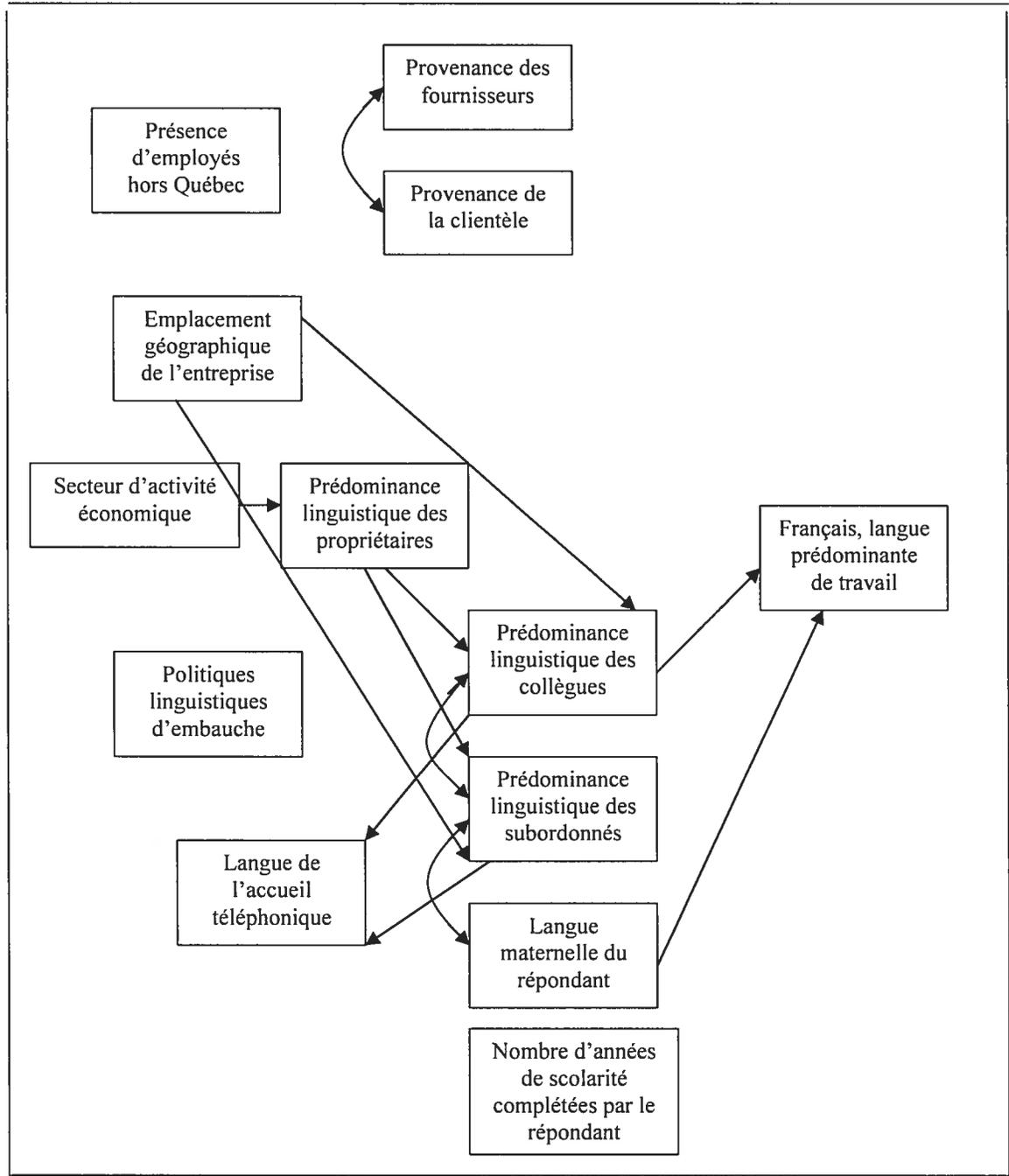


Figure 4.6 : Modèle empirique de l'ensemble des variables, chez les employés



Conclusion.

Les résultats de la démarche analytique présentée dans le quatrième chapitre ont d'abord permis de construire un modèle empirique quelque peu différent de celui, théorique, qui émanait de la littérature quant à la question des facteurs d'adoption du français comme langue prédominante chez le travailleur. D'autre part, les résultats obtenus auront permis de valider un certain nombre d'hypothèses relatives à des questions qui ne sont pas abordées directement dans la littérature.

Une première différence importante entre les modèles théorique et empirique réfère à la question de la propriété. Les analyses ont ainsi démontré que les propriétaires étaient amenés à jouer plus d'un rôle dans le fonctionnement interne des petites entreprises. En plus de remplir les fonctions traditionnelles reliées à la propriété, ils doivent également agir en tant que supérieurs hiérarchiques des autres travailleurs. À ce titre, ils font donc partie, comme les collègues et les subordonnés, de l'environnement linguistique quotidien du travailleur. Ces deux rôles que les propriétaires doivent assumer se répercuteront différemment sur les usages linguistiques dans l'entreprise.

Les propriétaires régissent certaines caractéristiques internes de l'entreprise, quoique différemment selon la catégorie de travailleurs. Ainsi, nous avons vu que la prédominance linguistique du groupe en situation de contrôle était associée à d'autres variables organisationnelles, telles le sous-secteur de l'industrie manufacturière, l'emplacement géographique du lieu de travail ou encore les exigences linguistiques de cette entreprise lors de l'embauche de nouveau personnel. Nous avons également pu constater que les propriétaires jouaient un rôle important dans la sélection du personnel de leur entreprise, et qu'ils avaient tendance à embaucher des personnes de leur propre groupe linguistique. Lorsque l'on connaît la langue maternelle des propriétaires, on peut ainsi déduire celle des autres travailleurs de l'entreprise.

L'effet attribué aux propriétaires pour leur rôle de supérieurs hiérarchiques jouera différemment en fonction de la catégorie de travailleur envisagée. Entretenant, selon toute vraisemblance, des contacts plus directs avec les « personnes en situation de gérance », les propriétaires orienteraient directement les comportements linguistiques de cette catégorie de personnel. Ceci n'est cependant pas le cas des employés, puisque pour eux, la variable mesurant l'effet de la prédominance linguistique des propriétaires n'est plus significative lors du modèle final. On peut sans doute expliquer ce phénomène par le fait que les employés, par leur tâche professionnelle, entretiennent des contacts moins fréquents avec les propriétaires. Pour eux, c'est plutôt la prédominance linguistique des collègues qui possède un effet significatif quant à leurs comportements linguistiques au travail.

Ces derniers résultats infirmeraient « l'hypothèse hiérarchique » émanant de la littérature puisque formellement, il n'existe pas d'effet de la position hiérarchique des travailleurs sur les usages linguistiques des répondants. Les liens informels entre travailleurs auraient ainsi plus d'impact que les liens hiérarchiques formels découlant de la structure organisationnelle. Dans l'univers de la petite entreprise, il y aurait donc préséance des réseaux sociaux informels sur les réseaux hiérarchiques formels, ce qui apparaît probable dans un environnement professionnel où l'on entre quotidiennement en relation avec un nombre restreint de personnes. Il demeure possible cependant, que ce phénomène ne soit pas présent dans les entreprises de grande taille, où les relations hiérarchiques sont mieux définies et effectuées de façon plus impersonnelle. Ceci n'invalide donc pas nécessairement le schéma théorique présenté au début du mémoire, puisque les modèles présentés dans la littérature, et sur lesquels le schéma a été construit, traitent essentiellement des entreprises de grande taille.

Si tout porte à croire qu'il existerait effectivement une préséance des réseaux sociaux informels sur ceux qui découlent d'une hiérarchie administrative en ce qui a trait aux usages linguistiques, ce phénomène ne pourrait être considéré comme un absolu. En effet, les résultats obtenus ne permettent à cet effet qu'une élaboration d'hypothèse, puisque ces « réseaux informels » demeurent une notion difficile à mesurer à partir des données comme les nôtres, où ils sont déduits plutôt que mesurés formellement. Cette

hypothèse nous apparaît cependant une piste intéressante pour l'analyse future des questions relatives à l'usage linguistique des travailleurs des entreprises de petite taille. Cependant, pour procéder à de telles analyses, il serait plus adéquat selon nous d'élaborer d'abord une recherche de type qualitative, les mécanismes à l'étude étant pour l'instant difficiles à mesurer d'un point de vue strictement quantitatif.

Une telle perspective serait d'autant plus utile que la structure analytique qui découle des enquêtes portant sur la langue de travail dans les grandes entreprises ne peut être appliquée telle quelle à l'univers de la petite entreprise manufacturière. Les mécanismes d'adoption d'une langue de travail sont amenés à changer en fonction du type d'entreprise à l'étude et, pour procéder à l'étude de ces phénomènes, on doit également changer de paradigme, particulièrement en ce qui a trait aux questions d'organisation interne du travail.

Pour ce faire, une prochaine enquête aurait tout avantage à explorer d'autres avenues théoriques n'ayant pas été traitées dans le cadre de ce mémoire. Si nous avons fait le choix de discuter uniquement d'éléments théoriques pouvant être testés directement lors des analyses, il demeure essentiel de souligner que la question des déterminants de l'emploi du français est beaucoup plus large et ne limite pas aux analyses présentées précédemment.

En effet, il existe une littérature scientifique qui, bien que ne traitant pas directement de la question linguistique pourrait s'avérer fort utile dans l'exploration d'analyses futures à l'intérieur d'un cadre comme celui de la petite entreprise. Ainsi, on retrouve tout un champ de la sociologie des organisations qui s'est intéressé aux dynamiques professionnelles, au mode de fonctionnement spécifique à la petite entreprise, à la division du travail qui en découle, ainsi qu'à la façon dont se construisent les réseaux informels, etc. Dans le prolongement de ce point de vue, une réflexion concernant les mécanismes favorisant la construction de ces « réseaux informels » pourrait s'inspirer de la littérature traitant des questions d'ethnicité. Sur quelles bases les gens se rassemblent-ils pour constituer des réseaux ? Pourquoi un groupe se forme-t-il ? Quel en est l'impact sur

la question des langues travail ? Sur les rapports linguistiques entre les individus d'un même groupe ? De groupe différents ? Selon nous les acquis de ces deux domaines de la sociologie aideraient à avoir une représentation plus adéquate de la dynamique à l'œuvre dans les petites entreprises manufacturières de la région de Montréal.

Bibliographie

BÉLAND, P. (2001). *L'effet des communications internationales sur la langue de travail dans les entreprises québécoises en 1997*, texte présenté dans le cadres de la Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec, 16 pages.

BÉLAND, P. (1999). *Le français, langue d'usage public au Québec en 1997*, Les publications du Québec, Les publications du Québec, Conseil de la langue française, 123 pages.

BOUCHARD, P. (1991). *Les enjeux de la francisation au Québec (1977-1894)*, Les publications du Québec, Office de la langue française, 250 pages.

BOUCHARD P. et al. (2000). *La connaissance fonctionnelle du français : d'un besoin individuel quasi insoupçonné à un besoin social bien réel : Entreprises manufacturières de 10 à 49 employés*, Les publications du Québec, Office de la langue française, collection « Note de recherche », 65 pages.

BOURDIEU, P (1982). *Ce que parler veut dire : l'économie des échanges linguistiques*, Fayard, Paris, 243 pages.

BOURHIS, R.Y (1994). « Bilingualism and the Language of Work : The Linguistic Work Environment Survey », *International Journal on the Sociology of Language* 105-106, pp. 217-266.

BOURHIS, R.Y. (1991). « Organizational communication and accommodation : Toward some conceptual and empirical links », *Contexts of Accommodation : Developments in applied sociolinguistics*, Presses universitaires de Cambridge, Cambridge, pp. 270-303.

BOURHIS, R.Y (1989). « Bilingual Communication in Organizational Setting : Aspects of the Canadian Case », *Language Communication and Culture*, edited by Stella Ting Toomey and Felipe Korzenny, p. 244-263.

Bureau de la statistique du Québec (1984). *Classification des activités économiques du Québec*, Les publications du Québec, 428 pages.

CARLOS, S. (1973). *L'utilisation du français dans le monde du travail au Québec*, Étude E3, réalisée pour le compte de la Commission d'enquête sur la situation de la langue française sur la situation de la langue française et sur les droits linguistiques au Québec, les éditeurs officiels du Québec.

CHÉNARD, C. et VAN SCHENDEL, N. (2002). *Travailler en français au Québec : les perceptions des travailleurs et des gestionnaires*, Les publications du Québec, Office de la langue française, 117 pages.

Comité interministériel de la situation de la langue française (1996). *Le français langue commune : Enjeu de la société québécoise. Bilan de la situation de la langue française au Québec en 1995*, Les publications du Québec, 319 pages.

Commission d'enquête sur la situation de la langue française et sur les droits linguistiques du Québec (1972). *La situation de la langue française au Québec : la langue de travail*, Sous la direction de J.-D. Gendron, Gouvernement du Québec, 379 pages.

Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec (2001). *Le français, une langue pour tout le monde : une nouvelle approche stratégique et citoyenne*, sous la direction de G. Larose, Gouvernement du Québec, 285 pages.

Conseil de la langue française (1995). *Indicateurs de la langue de travail au Québec*, Les publications du Québec, 156 pages.

DUBÉ, A. et MERCURE, D. (1997). *Les entreprises et l'emploi, les nouvelles formes de qualification du travail*, Les publications du Québec, 189 pages.

DURAND, C. (1993). *L'aspiration à la mobilité en emploi chez les professionnels, diverses formes, différents déterminants*. Thèse de doctorat, 293 pages.

DURAND, C. (1999). *La régression logistique, quelques notes*. Université de Montréal, www.fas.umontreal.ca/socio/durandc/Enseignement/MethodesQuantitatives/NotesDeCoursFrameset.htm

GAUTHIER, J. (1995). « Mondialisation et questions linguistiques, essai de la problématique générale », *actes du séminaires Langue et mondialisation : enjeux et défis pour le français*, Les publications du Québec, Conseil de la langue française, pp. 9-31.

GODIN, J.-F. (1999). *Le rôle des organismes communautaires et des compétences linguistiques dans l'accès au travail des demandeurs d'asile*. Mémoire de Maîtrise, 82 pages.

GOYETTE, C. (2000). *L'établissement résidentiel des nouveaux immigrants arabes : un processus de regroupement ethnique*. Mémoire de maîtrise, 109 pages.

GRENIER, C. (1998). *Conjoncture économique et premier emploi des immigrants nouvellement arrivés au Québec*. Mémoire de maîtrise, 119 pages.

HUGUES, E. (1972). *Rencontre de deux mondes*, Boréal Express, 390 pages.

Institut de la statistique du Québec (2000). *Rang et valeur des importations internationales selon les principaux pays d'origine, 1998 et 1999*, Les publications du Québec.

JULIEN, P.-A., (2000). *L'entrepreneuriat au Québec : Pour une révolution au Québec*, les éditions transcontinentales, Montréal, 400 pages.

JULIEN, P.-A., ANDRIAMBELOSON, E. et RAMANGALAHY, C. (2002). *Réseaux, signaux faibles et innovation technologique dans les PME du secteur des équipements de transport terrestre*, texte présenté dans le cadres du Congrès international francophone de recherche en PME, à l'école des Hautes études commerciales de Montréal, 22 pages.

LAFRANCE, A. (1996). *Réseaux et programme de communication interne : Pour comprendre et améliorer le fonctionnement*, Éditions Nouvelles, Montréal, 133 pages.

LANGLOIS, S. (2002). « Immigration et diversité culturelle : les grandes tendances », *L'annuaire du Québec 2003*, Fides, pp.141-142.

LEVINE, M.V. (1997). *La reconquête de Montréal*, VLB éditeurs, Montréal, 404 pages.

LOETHER, H et MCTAVISH, D. (1988). *Descriptive and Inferential Statistics*, Allyn and Bacon editors, 703 pages.

MCALL, C., MONTGOMERY, C., TEIXEIRA, L., TREMBLAY, L. (1998). « L'utilisation du français et de l'anglais dans l'industrie aérospatiale montréalaise : des facteurs locaux d'explication », *Langue et société*, Office de la langue française, pp.87-104.

MCALL, C. (1994). « Utilisation du langage et des langues au travail : la reconstruction de la journée de travail et la cartographie sociolinguistique d'entreprise », *Terminogramme*, Office de la langue française, pp.1-8.

MCALL, C. (1992). « Langue et silence : les travailleurs immigrés au Québec et la sociologie du langage », *Sociologie et sociétés* 24, Vol. XXIV, No 2, Presses de l'Université de Montréal, pp.117-130.

MCALL, C., L. Gilbert et L. Tremblay (1990). *La situation linguistique des travailleurs et travailleuses allophones en milieu de travail*, Institut de recherche appliquée sur le travail, 47 pages.

Ministère de l'industrie et du commerce, (2000). *Tendances Québec*, bulletin statistique, direction de l'analyse économique.

Ministère des communautés culturelles et de l'immigration (1990). *Au Québec pour bâtir ensemble*, Les publications du Québec, 87 pages.

MOISE, L.C. et BOURHIS, R.Y. (1994). « Langage et ethnicité : Communication Interculturelle à Montréal, 1977-1991 », *Études ethniques au Canada*, pp.86-107.

Office de la langue française (1977). *Charte de la langue française, avec notes explicatives et jurisprudence*, service juridique, 84 pages.

RADICE, M. (2000). *Feeling Comfortable ? : les anglo-Montréalais et leur ville*, les Presses de l'Université Laval, 186 pages.

RENAUD, J. (1992). « Un an au Québec. La compétence linguistique et l'accès à un premier emploi », *Sociologie et société* 24, Vol. XXIV, No 2, Presses de l'université de Montréal, pp.131-142.

RENAUD, J. et LEBEAU, R. (2002). « Nouveaux arrivants, langue et mobilité professionnelle », *Cahiers québécois de démographie (sous presse)*.

RENAUD, J., DESROSIERS, S. et CARPENTIER, A. (1993). *Trois années d'établissement d'immigrants admis au Québec en 1989 : portrait d'une processus*, Les publications du Québec, Coll. MCCI "Études et recherche no.5", 120 pages.

ROSENBERG, M. (1968). *The logic of survey analysis*, Basic Book, 283 pages.

Statistique Canada (2003). *L'utilisation du français et de l'anglais au travail*, Recensement de 2001 : série « analyse », publié le 11 février 2003, N°96F0030XIF2001011 au catalogue, 14 pages.

Statistique Canada (2002). *Profil des langues au Canada : l'anglais le français et bien d'autres langues*, Recensement de 2001 : série « analyse », publié le 10 décembre 2002, N°96F0030XIF2001005 au catalogue, 42 pages.

TABACHNICK, B. et FIDELL L. (1996). *Using Multivariate Statistics, Third edition*, Harper Collins College Publishers, 880 pages.

TERMOTE, M. (1999). *Perspective démolinguistiques du Québec et de la région de Montréal à l'aube du XXIe siècle, Implication pour le français langue d'usage public*, Les publications du Québec, Conseil de la langue française, 195 pages.

VAILLANCOURT, F. (1993). *Langue et statut économique au Québec, 1980-1985*, Les publications du Québec, Office de la langue française, 88 pages.

