

Archived Content

Information identified as archived on the Web is for reference, research or record-keeping purposes. It has not been altered or updated after the date of archiving. Web pages that are archived on the Web are not subject to the Government of Canada Web Standards.

As per the [Communications Policy of the Government of Canada](#), you can request alternate formats on the "[Contact Us](#)" page.

Information archivée dans le Web

Information archivée dans le Web à des fins de consultation, de recherche ou de tenue de documents. Cette dernière n'a aucunement été modifiée ni mise à jour depuis sa date de mise en archive. Les pages archivées dans le Web ne sont pas assujetties aux normes qui s'appliquent aux sites Web du gouvernement du Canada.

Conformément à la [Politique de communication du gouvernement du Canada](#), vous pouvez demander de recevoir cette information dans tout autre format de rechange à la page « [Contactez-nous](#) ».

CANADIAN FORCES COLLEGE / COLLÈGE DES FORCES CANADIENNES
CSC 32 / CCEM 32

**MAÎTRISE EN ÉTUDES DE LA DÉFENSE (MÉD) – PROJET DE RECHERCHE
MASTER OF DEFENCE STUDY (MDS) – RESEARCH PROJECT**

**Les immigrants de 1^{ière} et 2^{ième} génération :
une capacité d'interprètes militaires à développer pour les Forces canadiennes**

By / par le lieutenant-colonel Jean Larouche
24 avril 2006

This paper was written by a student attending the Canadian Forces College in fulfilment of one of the requirements of the Course of Studies. The paper is a scholastic document, and thus contains facts and opinions which the author alone considered appropriate and correct for the subject. It does not necessarily reflect the policy or the opinion of any agency, including the Government of Canada and the Canadian Department of National Defence. This paper may not be released, quoted or copied except with the express permission of the Canadian Department of National Defence.

La présente étude a été rédigée par un stagiaire du Collège des Forces canadiennes pour satisfaire à l'une des exigences du cours. L'étude est un document qui se rapporte au cours et contient donc des faits et des opinions que seul l'auteur considère appropriés et convenables au sujet. Elle ne reflète pas nécessairement la politique ou l'opinion d'un organisme quelconque, y compris le gouvernement du Canada et le ministère de la Défense nationale du Canada. Il est défendu de diffuser, de citer ou de reproduire cette étude sans la permission expresse du ministère de la Défense nationale

Table des matières

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES	ii
SOMMAIRE	iii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 – ÉNONCÉ DES BESOINS PASSÉS ET FUTURS D’INTERPRÉTATION	5
Les traducteurs et les interprètes	5
Différence traducteur et interprète	6
Les capacités et compétences de l’interprète	8
Évolution des conflits et les besoins d’interprètes des FC.....	10
Le rôle et type d’interprètes	14
Interprète civil ou militaire? Un dilemme.....	17
Les caractéristiques des interprètes civils nationaux et locaux.....	17
Interprètes militaires	25
La situation actuelle des interprètes chez nos alliés.....	27
CHAPITRE 2 - LA PROBLÉMATIQUE LANGUE CULTURE DES INTERPRÈTES MILITAIRES	29
La communication et la négociation : des tâches d’interprète	30
Langue et Culture : des entités indissociables	35
CHAPITRE 3 – LE RECRUTEMENT DES IMMIGRANTS INTERPRÈTES	43
Le Canada change de visage	44
L’acculturation du potentiel linguistico culturel canadien.....	46
Recruter des immigrants interprètes: les défis	57
Enrôler des interprètes : Quelles langues et cultures choisir?.....	59
Recruter des interprètes : Qui et comment?	62
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	72
Conclusion	72
Recommandation d’études futures.....	74
Bibliographie.....	77

LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX

Figure 1 -Théorie de la gestion de l'anxiété/incertitude dans les négociations 32
Figure 2 - Schéma des compétences culturelles 41

Tableau 1 - Origine ethnique des Canadiens 44
Tableau 2 - Langues parlées à la maison au Canada. 45

SOMMAIRE

Les relations inter et intra nationales ont changé considérablement depuis les dernières décennies ainsi que la nature des conflits qui sont maintenant qualifiés de 4^{ème} génération. Lors de ces conflits, les Forces militaires concentrent plus de 50 % de leurs efforts sur le plan moral et les Forces canadiennes (FC) n'échappent pas à cette transformation. Il est reconnu que la conquête du cœur et de la raison est nécessaire afin d'établir des liens étroits et une confiance mutuelle entre les forces militaires, la population et les multiples intervenants. Cette conquête ne peut se produire qu'à partir d'une langue commune et d'une connaissance profonde de la culture. À partir d'une analyse, l'auteur démontre que l'utilisation d'interprètes contractuels ou de personnel embauché localement présentent des lacunes considérables et que les FC doivent développer une capacité d'interprète militaire intrinsèque. Il démontre ensuite que la langue et la culture sont indissociables et que seuls un locuteur natif peut fournir un service de communication et négociation adéquat. L'auteur pousse la réflexion plus loin en démontrant que le phénomène d'acculturation réduit substantiellement les capacités linguistico culturelle des locuteurs immigrants natifs et que les immigrants de 1^{ère} et 2^{ème} générations présentent le meilleur potentiel pour combler les nouveaux postes militaires d'interprètes.

L'auteur entrevoit que ce nouveau créneau permettra une fois de plus aux Forces canadiennes de se démarquer comme chef de file en matière de capacités militaires spécialisées.

Les immigrants de 1^{ère} et 2^{ème} génération : une capacité d'interprètes militaire à développer pour les Forces canadiennes

INTRODUCTION

Dans le journal *La Presse* du 11 mars 2006, nous pouvions lire avec stupéfaction qu'une mine a explosé sur le passage du plus haut officier canadien en Afghanistan et le journaliste enchaînait en écrivant que :

[...] L'attaque d'hier illustre le double objectif de la mission canadienne. Les soldats doivent tendre une main amicale aux dirigeants locaux, offrant leur aide pour construire écoles et routes, donnant des ballons de soccer et des stylos pour conquérir la population. En même temps, ils doivent éviter les bombes et roquettes des insurgés tout en améliorant le niveau de sécurité dans le pays.¹

Mais pourquoi tente-t-on d'attaquer nos chefs et nos soldats? Pourtant, l'objectif de la mission est d'aider le peuple afghan à améliorer ses conditions sociales et avoir un avenir meilleur. Pourquoi n'ont-ils pas averti l'entourage du Chef d'état-major de la défense qu'une attaque se préparait? Tous sont d'avis que le travail de nos militaires est primordial et ceci fut réitéré lors de la visite du Premier ministre du Canada en Afghanistan : « Votre travail est important parce qu'il est de notre intérêt national de voir un Afghanistan en tant que pays libre, démocratique où règne la paix. »² Nos soldats ont une expérience impressionnante au sein des missions de l'Organisation des Nations Unies (ONU) et leur approche est habituellement des plus pacifiste. Dans le cas de l'Afghanistan, la situation a cependant changé substantiellement et la couleur du casque n'est plus le bleu poudre de l'ONU, mais le camouflage bigarré du combattant. Les

¹ Les Perraux. "Une mine explose sur le passage du plus haut officier canadien." *La Presse*, Montréal, samedi le 11 mars 2006, p. A-25.

² Stephen Harper. "Allocution du premier ministre du Canada aux troupes canadiennes en Afghanistan". *Ministère de la Défense nationale*. Kandahar : Afghanistan. 13 mars 2006.

raisons des interventions canadiennes ont évolué et l'allocution du ministre de la Défense nationale du 29 septembre 2005 résume bien le rôle de nos soldats :

[...] Les Canadiens ne sont pas des colonisateurs. Nous essayons d'apporter à l'Afghanistan et aux autres pays défaillants ou en situation d'échec ce qui nous apparaît comme des valeurs universelles, soit la paix, l'ordre et le bon gouvernement.³

Le but est noble, mais quelqu'un attaque tout de même nos troupes. Utilisons-nous les bons moyens pour atteindre nos objectifs? Est-ce que les nouveaux conflits se gagnent encore par les armes cinétiques, ou est-ce que, dans certaines situations, la conquête du cœur et de la raison serait plus appropriée? Le major Marshall V. Ecklund de l'Armée étasunienne écrit que :

[...] La guerre est à la fois une réalité physique et un état d'esprit. La guerre est ambiguë, incertaine et injuste. Lorsque nous sommes en guerre, nous devons penser et agir différemment. Nous devenons être plus flexible et plus souple. [...] Nous devons gagner autant la guerre que la paix.⁴

Alors, comment gagner la paix? La solution est-elle la conquête du cœur et de la raison? Est-ce possible et avons-nous les moyens requis afin de conquérir cette donne intangible? Est-ce que les méthodes utilisées durant les conflits passés et actuels présentent des lacunes? Nous faisons maintenant face à la guerre des trois volets⁵ qui présente dans une

³ Canada, "La mission des forces canadiennes en Afghanistan: application de la politique et des valeurs du Canada", *Ministre de la défense nationale* (Ottawa : Ministère de la Défense nationale, 2005) Allocution présentée le 29 septembre 2005 à Ottawa. Internet : http://www.forces.gc.ca/site/newsroom/view_news_f.asp?id=1770. Consulté le 14 mars 2006.

⁴ [Trad libre] Major Marshall V. Ecklund, U.S. Army, "Leading Change: Could a Joint OER Be the Catalyst of Army Transformation?" *Internet*: <http://usacac.leavenworth.army.mil/CAC/milreview/English/JanFeb06/Ecklund.pdf>. Consulté le 14 mars 2006.

⁵ « Le concept de la "guerre à trois volets", fut utilisée pour la première fois par le général Charles Krulak de la marine américaine. Ce concept prend en compte la complexité des enjeux auxquels est confronté le soldat sur le champ de bataille moderne. À titre d'exemple, dans le monde d'aujourd'hui, un soldat peut être appelé à nourrir et vêtir des réfugiés déplacés dans un camp ou à fournir de l'aide humanitaire (premier volet); à participer à des missions de stabilisation ou à des opérations de paix (deuxième volet); à participer à des combats de haute intensité (troisième volet). Plusieurs pays ont désormais adopté cette perspective à

même ville des missions d'aide au pouvoir civil, de maintien de la paix et parfois d'usage de la force armée. L'Irak et Afghanistan en sont des exemples éloquentes. Mais est-ce qu'il y a d'autres façons de terminer un conflit et est-ce qu'une approche différente est possible? Nous croyons que oui et la communication est certes l'élément clé. Les diplomates sont des experts de la négociation, mais est-ce que les militaires devraient devenir des néo-diplomates auprès de la population? Comment être un bon diplomate? Plusieurs considèrent que c'est une question de maîtrise de la langue et d'une connaissance approfondie de la culture. À cet effet, est-ce que les FC ont une bonne capacité intrinsèque de négociation? Chaque soldat est un capteur, mais si ce soldat n'est pas en mesure de communiquer avec la population et la panoplie d'agences présentes sur le terrain, comment pourra-t-il influencer la situation pour changer un conflit vers une paix durable? La politique canadienne de défense de 2005 stipule qu' :

[...] Il est essentiel d'avoir recours à un large éventail d'instruments, comme la négociation, les compromis, une sensibilité aux réalités culturelles, voire même des armes de précision, afin de produire des effets ciblés qui privilégient, même en situation de conflit, le caractère sacré de la vie humaine.⁶

Comment les FC pourraient-elles développer une capacité de communication et de négociation humaine plus près du front et de la population afin de gagner le cœur et la raison? Que tous deviennent des linguistes chevronnés est peu probable et inefficace, mais la présence d'un certain nombre d'interprètes qualifiés en nos rangs permettrait certainement aux chefs de patrouilles, des sections, des pelotons ou compagnies d'influencer la situation considérablement. Suite à une révision de la littérature et

trois volets. » Canada, «Compte rendu des énoncés de politique sur les États fragiles et en déroute, Direction de la recherche sur les politiques, *Affaires étrangères Canada*, le 9 décembre 2005. Internet: www.dfait-maeci.gc.ca/cip-pic/current_discussions/FRSummaryPPP.pdf. Consulté le 30 mars 2006.

⁶ Canada, Énoncé de la politique de défense du Canada. Ottawa: Gouvernement du Canada. 2005, p.36.

consultation auprès des agences concernées, nous avons constaté une disette au niveau des programmes de formation pour interprètes et l'absence du métier d'interprète actif⁷. À cette fin, nous allons démontrer dans le présent document qu'il est nécessaire de développer une capacité d'interprète dans les FC afin d'augmenter notre capacité opérationnelle. Nous croyons qu'une solution existe à partir d'un segment particulier de la population canadienne. Plus spécifiquement, nous énonçons dans ce mémoire que les Forces canadiennes doivent développer une capacité d'interprètes militaires linguistico culturel parmi les immigrants Canadiens de 1^{ière} et 2^{ème} génération afin de gagner le cœur et la raison lors des opérations futures.

Afin de démontrer notre thèse, nous procéderons comme suit : le Chapitre 1 fournira un énoncé du besoin d'interprète à partir des missions passées et futures tout en discutant des options possibles. Le Chapitre 2 décrira la problématique et l'aspect indissociable de la langue et la culture. Le Chapitre 3 expliquera les facteurs à considérer afin de mettre sur pied une capacité d'interprète militaire à partir d'immigrants de 1^{ière} et 2^{ème} génération. Nous terminerons ce mémoire en proposant des recommandations d'études futures reliées à ce vaste domaine.

Étant donné la faible quantité d'information disponible dans les FC sur ce sujet, le présent document se veut une réflexion sociologique afin de mieux comprendre les enjeux à considérer et l'importance d'effectuer des études subséquentes.

⁷ L'interprète actif communique directement avec ses interlocuteurs alors que l'interprète passif se restreint à l'écoute et l'analyse de renseignement. Cette distinction est un élément clé du présent mémoire.

CHAPITRE 1 – ÉNONCÉ DES BESOINS PASSÉS ET FUTURS D'INTERPRÉTATION

Au cours de l'histoire, les armées ont toujours utilisé des interprètes et ceux-ci furent souvent placés dans des situations délicates et certains furent même punis comme le relate cet article écrit il y a plus de 2500 ans :

[...] Thémistocle, supporté par le consentement du peuple, saisit l'interprète, et le mit à mort, pour avoir présumé publié les ordres des barbares et les décrets dans la langue grecque; ce fut une action dont Thémistocle fut récompensé.⁸

Les interprètes et les traducteurs sont le lien entre les civilisations et le fil conducteur entre humains. Alors pourquoi n'en retrouvons-nous pas plus dans les missions auxquelles participent les Forces canadiennes? Seraient-ils utiles en Afghanistan? Avant de répondre à ces questions, nous commencerons par préciser quelle est la différence entre les traducteurs et les interprètes, deuxièmement, nous décrirons les besoins passés et futurs des FC en termes d'interprètes et finalement nous analyserons les différentes catégories d'interprètes disponibles afin de combler les besoins des FC.

Les traducteurs et les interprètes

Selon Pierre St-Paul⁹, les origines de l'interprétation au Canada remontent à Jacques Cartier alors qu'il ramena en France deux indigènes de Stadaconé, village autochtone jadis situé près de la ville actuelle de Québec, pour les y former au métier d'interprète. Ce faisant, il commença une longue tradition de communication au moyen d'interprètes. Cette tradition existe toujours aujourd'hui et le Canada est considéré comme un chef de file mondial avec plus de 4 000 traducteurs et interprètes

⁸ [Trad libre] "La vie de Thémistocle (v. 527 av. J.-C.-v. 460 av. J.-C.)". Alex Gross, "Some Major Dates and Events in the History of Translation", Dans *Translation Journal*. Volume 9, No. 1 January 2005.

⁹ Paul St-Pierre, "Histoire de la traduction, dans note de cours TRA 2115", *Université de Montréal* (Montréal : La librairie de l'Université de Montréal, 2002) p.63.

professionnels. De plus, St-Paul¹⁰ précise qu'on évalue maintenant à plus de 500 le nombre d'étudiants inscrits annuellement à des programmes de formation, et à 300 le nombre de diplômés reçus chaque année. Au gouvernement du Canada, on compte 1200 traducteurs en plus du fait que 42 % des demandes de traductions sont confiées à l'entreprise privée.¹¹ Le bureau fédéral de traduction, pour sa part, offre des services de traduction multilingue dans une soixantaine de langues vers les deux langues officielles ou à partir de celles-ci. Les services d'interprétation fédéraux, quant à eux, comptent au total 125 interprètes affectés dans tous les secteurs de l'administration fédérale qui dispensent annuellement quelque 28 000 jours/interprètes.¹² St-Paul ajoute que :

[...] La mondialisation des marchés et la promotion du multiculturalisme au Canada expliquent l'importance que prennent aujourd'hui les services multilingues au sein de l'administration fédérale.¹³

Comme nous pouvons le constater, la capacité du Canada en terme de traduction et d'interprète est surprenante et cette ressource nationale mérite certainement d'être exploitée par les FC. Avant d'analyser les possibilités d'utilisation des interprètes, il est important de comprendre la différence entre eux et les traducteurs.

Différence traducteur et interprète

Le traducteur fournit un travail écrit en traduisant un texte rédigé dans une langue étrangère vers sa langue maternelle. L'interprète, pour sa part, travaille oralement et

¹⁰ Ibid. p.66.

¹¹ Ibid p.67.

¹² Ibid p.68.

¹³ Ibid p.67.

facilite la communication entre des locuteurs parlant des langues différentes (dans le cadre d'une réunion, d'une conférence, etc.).¹⁴ Victoria Edwards écrit que :

[...] Malgré la vaste différence en matière de compétence entre l'interprète et le traducteur, il y a une chose qu'ils doivent partager, mis à part la connaissance approfondie des deux langues : ils doivent comprendre le sujet du texte ou de la discussion qu'ils traduisent. La traduction ne consiste pas seulement à changer un mot d'une langue par un autre mot dans une autre. C'est une question de comprendre la pensée exprimée dans une langue et d'expliquer celle-ci en utilisant les ressources de l'autre langue.¹⁵

Edwards ajoute que « l'interprète change un mot en une signification, et ensuite change cette signification dans les mots d'un langage différent. L'interprétation est en quelque sorte paraphraser ». ¹⁶ L'interprète est présent lors des discussions et il permet une communication interpersonnelle où il doit, selon van Dromme-Desvignes et Ai, « s'identifié à l'orateur en s'exprimant à la première personne et restitué les idées et les convictions de ce dernier, avec la même intensité et les mêmes nuances. »¹⁷ Edwards termine en écrivant que « L'intelligence, la personnalité, et la connaissance de la rue sont cruciales afin d'aider à passer votre message à travers les barrières linguistiques et culturelles. »¹⁸

Nous pouvons donc retenir que l'interprète travaille oralement en temps réel alors que pour le traducteur, la dimension de temps est moins importante. Dans le cas des

¹⁴ Syntacta, "Translation and Interpreting". Internet: www.syntacta.co.uk/FAQ.php?langID=4
Consulté le 27 mars 2006.

¹⁵ [Trad libre] Victoria Edwards. "The Role of Communication in Peace and Relief Mission Negotiations". Dans *Translation journal*. Volume 6, No. 2. April 2002. p.22.

¹⁶[Trad libre] Ibid. p.22.

¹⁷ [Trad libre] Josick van Dromme-Desvignes et Sonia Sornom-Ai. "Traducteurs et interprètes — Le sens des langues". (Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.) 2001. p 8.

¹⁸ [Trad libre] Victoria Edwards. The Role of ... p.24.

besoins des FC en opération, l'interprète peut être la clé du succès ou de l'échec. Le

Lieutenant général C.W. Fulford Jr des Forces étasuniennes écrit que:

[...] Les opérations en milieu urbain sont normalement inondées par des différences doctrinaires, culturelles et langagières qui défient l'ensemble de la coordination de la mission et l'habilité d'atteindre l'unité d'effort. Les manquements à la compréhension et la mauvaise interprétation peuvent émaner en des contraintes contre-productives et non planifiées sur les opérations.¹⁹

Les capacités et compétences de l'interprète

Considérant l'importance de la mission de l'interprète, celui-ci devrait présenter certaines capacités et compétences, dont l'expérience, le talent de communicateur, une instruction géopolitique et une connaissance à jour de la situation. Il doit comprendre le vocabulaire et la culture militaire, connaître l'importance de la mission et être au courant des événements en cours dans la zone d'opération. De plus, il doit être un membre à part entière de l'équipe, être disponible et pouvoir négocier jour et nuit, et dans tous les climats. L'interprète doit être avant tout impartial en évitant les conflits d'intérêts. Une connaissance adéquate de la langue écrite est requise selon James D. Smith²⁰ lorsqu'il écrit dans le recueil des leçons apprises de la Croatie que le sujet interprété est parfois très délicat et qu'il est nécessaire de consigner par écrit ce qui a été dit. Finalement, lors des patrouilles ou des missions, l'interprète doit être en mesure de sentir le pouls de la population et de s'adapter à la situation. Il doit faire preuve de respect et être en mesure de gagner l'estime des habitants en démontrant de la loyauté.²¹ Il doit très bien maîtriser les langues en cause, avoir une connaissance des accents locaux, incluant les

¹⁹ [Trad Libre] Lieutenant Général C.W. Fulford Jr. "Handbook for Joint Urban Operations". (Washington, D.C. : The Pentagon), 17 May 2000. p. EX-8.

²⁰ James D. Smith. "Canada in Croatia : peacekeeping and UN reform, the view from the ground." Camberley, (England : Strategic and Combat Studies Institute, 1995). p.36.

²¹ John Koopman. "Marines seal bonds of trust Special unit wants to win hearts, minds". *San Francisco Chronicle*. 4 Juillet 2004.

régionalismes et archaïsmes, et avoir une excellente connaissance de la culture. Van Dromme-Desvignes et Al ajoutent qu'il :

[...] Doit posséder d'excellentes qualités d'expression afin de communiquer avec autant de clarté et d'efficacité que l'orateur. L'interprète doit toujours être au fait de l'actualité et suivre de près l'évolution de ses différents domaines de travail, car il ne peut pas hésiter. Comme il travaille «sans filet », intuition, capacité d'adaptation et rapidité de réaction lui sont indispensables pour faire face à toutes les situations de travail, même les plus déstabilisantes, et ce, quel que soit l'orateur. Il doit être sensible aux différences culturelles et à la situation d'énonciation, de manière à restituer l'intention de l'orateur avec diplomatie.²²

Mohammad²³ écrit l'article percutant suivant concernant la méconnaissance des accents lorsqu'il discute d'un interprète du Président Bush :

[...] Un exemple est d'avoir envoyé un mauvais interprète Arabe avec la visite hautement publicisée de l'Orchestre symphonique irakienne à la Maison Blanche en février 2004. L'interprète a avoué personnellement que l'accent irakien est très difficile à comprendre. Elle m'a confessé qu'elle n'a pas compris un seul mot de l'allocution du chef de la délégation irakienne. Cependant, cette interprète a tout de même réussi à interpréter l'allocution au Président Bush. Qui berne qui?²⁴

En résumé, l'interprète doit être un individu mature, complet, instruit, un diplomate et un linguiste hors pair. Un super héros des Temps modernes quoi! Mais est-ce que ces caractéristiques sont raisonnables ou est-ce qu'un compromis est acceptable? Afin de répondre à cette question, il est nécessaire de définir le besoin en analysant la nature et l'évolution des conflits où les interprètes seront employés.

²² Josick van Dromme-Desvignes et Sonia Sornom-Aï. *Traducteurs et interprètes...* p.9.

²³ M. Mohammad est né et a grandi à Bagdad. Il est arrivé au É.-U. en 1981 où il a étudié en ingénierie à l'Université de Massachusetts-Boston. Il est interprète au *Department of State International Visitor and anti-terrorism programs*.

²⁴ [Trad libre] Raid Mohammad et Dina Powell, Appointment: "A Thumb in the Eye" to Muslims. *Internet*: <http://www.publicdiplomacy.org/50.htm> Consulté le 15 mars 2006.

Évolution des conflits et les besoins d'interprètes des FC.

Depuis 1947, les FC ont participé à plus de 72 missions internationales au sein de l'ONU, l'OTAN et d'autres coalitions. Ces missions étaient pour la majorité des missions de maintien de la paix et Smith écrit dans son rapport sur la Croatie que dans cette catégorie de mission « il n'y a pas d'ennemi : l'objectif est d'éviter les hostilités, améliorer les communications entre les parties en cause, et avancer le processus de réconciliation. »²⁵ Ce commentaire est approprié en mission de gardien de la paix, mais dans le contexte de la guerre à trois volets, la situation est tout autre. La nature des conflits a grandement évolué et la participation des FC ne diminuera certainement pas selon la Politique de défense canadienne qui stipule que :

[...] Dans le contexte de sécurité actuel, où l'imprévisibilité est devenue le thème dominant, les Forces canadiennes ont un rôle essentiel à jouer, tout comme d'autres ministères et agences gouvernementales, pour assurer la protection des Canadiens. À cette fin, elles doivent être efficaces, adaptées aux besoins, promptes à réagir et capables de contrer les menaces tant au pays qu'à l'étranger, que ce soit dans les régions éloignées du Nord canadien ou dans des États en déroute ou défaillants.²⁶

Les FC continueront ainsi d'être déployées hors frontières où les intérêts nationaux canadiens sont concernés. Que penser alors des pays comme l'Inde, la Chine et certains pays de l'Amérique latine tel que le Brésil qui se forment lentement, mais sûrement une place géopolitique en devenir? Que dire de l'incertitude présente au Moyen-Orient? L'importance géopolitique de tous ces pays est non négligeable et les langues qui y sont parlées pourraient nous causer certains tracas si nous avons à nous y déployer. En fait,

²⁵ James D. Smith. Canada in Croatia... p.21.

²⁶ Canada, Énoncé de politique de défense... p.42.

ces pays regroupent les langues les plus parlées au monde (en millions de locuteurs)²⁷ : le Chinois 1 113, l'Anglais 372, l'Indien/l'Urdu 316, l'Espagnole 304 et l'Arabe 201. Les futurs déploiements seront peut-être dans des pays où les langues ne seront pas le français et l'anglais; langues qui furent, selon Jockel et Al²⁸, une des raisons du succès des FC lors des missions dans les pays francophones, comme à Haïti, et des pays du Commonwealth, comme la Sierra Leone. En plus d'affirmer que nos deux langues officielles sont un atout important, ils rapportent que plusieurs autres qualités jouent en notre faveur telle que :

[...] Le caractère national canadien est formé par des valeurs de tolérance, compromis, et acceptation de l'ambiguïté, et par une certaine compétence politique de communication interculturelle, négociation, et intermédiaire qui ne peut que venir d'une nation avec deux langues, des différences régionales, et une multitude de groupes ethniques.²⁹

Ces remarques de Jockel et Al nous permettent d'en déduire que ces caractéristiques seront certainement très prisées et que nos services continueront d'être requis. Par contre, les compétences langagières des FC se limitent, en général, qu'au français et l'anglais et notre participation en Afghanistan confirme cette limite langagière. Les Étasuniens ont également constaté les mêmes problèmes tels que présentés par le Sénateur étasunien David Boren, Président du *Senate Intelligence Committee* :

[...] Juste comme nous étions mal équipés pour faire face à la menace de l'ère de la Guerre froide, aujourd'hui nous manquons les compétences linguistiques et

²⁷ Sir Trevor MacDonald et Sir John Boyd, "Languages: the next generation" *Final report and recommendations of The Nuffield Languages Inquiry*, (London: The Nuffield foundation, 2000.) p. 14.

²⁸Canada, Énoncé de politique de défense...p.17.

²⁹ [Trad libre] Joseph T. Jockel et AL. "Canada : The Seasoned Veteran", draft paper prepared for the 35th Annual Convention of the International Studies Association, 28 March-1 April 1994, Washington, DC. p.5.

culturelles et les ressources fondamentales pour entrer en compétition dans le nouvel environnement international.³⁰

Le Lieutenant général David Petraeus, Commandant du *Multinational Security Transition Command* des Forces étasuniennes en Irak, ajoute qu'avec les changements en théâtre d'opérations, les Forces étasuniennes sont maintenant « une armée d'étrangers parmi les étrangers. Le mur entre les cultures doit être abattu. Les vies en dépendent. »³¹ La situation mondiale a changé ainsi que la nature des conflits. Ces derniers sont passés d'interventions de masse axées sur la destruction de l'ennemi où les contacts avec l'opposant étaient presque inexistantes à des opérations chirurgicales en contact direct avec l'opposant et la population dans une guerre à trois volets. Richard Chet³² explique l'évolution des conflits à partir de quatre générations. Il écrit que cette évolution a débuté avec la 1^{ière} génération (napoléonienne) où la guerre d'attrition représentait plus de 65 % des efforts et le plan moral 10 % de l'effort, la 2^{ième} génération (1^{ière} Guerre mondiale) avec 80 % d'attrition et 10 % au plan moral, la 3^{ième} génération (2^{ième} Guerre mondiale et la Tempête du désert) avec 10 % d'attrition et 10 % du plan moral et finalement la 4^{ième} génération (conflits actuels) avec 25 % d'attrition et 50 % sur le plan moral. La nature des conflits a changé d'intrant étatique et international et la plupart des pays occidentaux ont réorienté leurs interventions militaires selon la 4^{ième} génération avec une dominance marquée des efforts sur le plan moral. Le Canada a joint la tendance et la politique internationale canadienne identifie la nouvelle menace par :

³⁰ [Trad libre] Mueller, Ghunther A. et Carl Daubach. "Global skills", dans *Airpower Journal*, summer 1998, vol 12, issue 2. p.2.

³¹ [Trad libre] William LTC, Wunderle, "Through the Lens of Cultural Awareness: Planning Requirements in wielding the instruments of national power". CGSC, 21 avril 2005.

³² Richard Chet, "Neither Shall the Sword: Conflict in the Years Ahead", *Center for Defense Information* (Washington DC: Center for Defense Information, 2005).

[...] des États voyous, des États en déroute ou fragiles, le crime organisé à l'échelle internationale, la prolifération des armes et l'existence de terroristes prêts à agir peu importe les coûts en termes de vie humaine, y compris au mépris de leur propre vie. [...] Par conséquent, les Forces canadiennes chercheront à conserver la gamme appropriée de capacités militaires leur permettant de mener à bien tous les aspects possibles d'une «guerre à trois volets».³³

S'ajoute à cette mutation un élément clé, le Droit des conflits armés (DCA), qui a été mis sur pied afin d'humaniser les conflits en réglementant la conduite des hostilités afin de protéger les victimes des conflits armés: les prisonniers de guerre, les blessés et les malades, les civils accompagnant les forces militaires et la population civile. Le DCA stipule que les conflits armés ne durent pas indéfiniment et que la paix doit être rétablie à un moment donné. « Le respect du DCA empêche les conflits de dégénérer en brutalités et en barbaries qui entraveront inévitablement les relations amicales par la suite.»³⁴

Donc, considérant les changements sur l'échiquier mondial, la nature des conflits, le plan moral qui représente maintenant plus de 50 % de l'effort des forces militaires, les objectifs d'humaniser les conflits selon le DCA et l'orientation de la politique internationale canadienne, il est permis d'affirmer que toute initiative permettant d'éviter ou d'amoinrir les effets d'un conflit mérite une attention sérieuse pour les FC. Notre proposition de développer une capacité d'interprète s'en trouve en conséquence pleinement validée. Afin de construire notre proposition, nous décrivons en premier lieu les rôles possibles de l'interprète.

³³ Canada. Énoncé de la politique de défense... p.36.

³⁴ Canada. Bureau du Juge avocat général, "Collection de documents sur le Droit des conflits armés", édition 2005. Directeur de l'entraînement du Droit. (Ottawa : DND, 2005). p.1-1.

Le rôle et type d'interprètes

Les rôles d'un interprète peuvent être multiples pendant les opérations. Celui-ci pourrait être requis durant la planification, le déploiement, l'emploi (incluant la reconstruction), et le redéploiement. Durant la période de planification, l'interprète participerait à l'élaboration des plans, de l'analyse géopolitique, la reconnaissance stratégique, la négociation avec la nation hôte concernant les services contractuels fournis sur place et plusieurs autres tâches. Durant le déploiement et le redéploiement, l'interprète serait utile aux ports et aéroports de débarquement et lors des déplacements en théâtre et durant les tâches de coordination. Durant la période d'emploi, il pourrait être utilisé avec les renseignements, les patrouilles, les pelotons et les compagnies sur le terrain afin de communiquer ou négocier. Il jouerait un rôle de premier plan avec les éléments de relations civiles militaires G9³⁵ durant les différentes phases d'un conflit. Par exemple, avant les conflits, il pourrait informer la population de ce qui se passe, incluant les raisons de la présence des Forces étrangères. Il leur conseillerait de ne pas rester à certains endroits et à ne pas utiliser les routes réservées aux troupes et au réapprovisionnement. Pendant le conflit, il pourrait guider la population de façon à ce qu'elle ne nuise pas aux opérations. Il pourrait aider à la distribution des denrées de survie essentielles, etc. Bref, l'interprète pourrait être employé dans une multitude de tâches reliée aux relations civiles militaires. Cependant, une des tâches très importantes

³⁵ Nomenclature du système structurel continental de l'OTAN. Le G9 est responsable des relations civiles militaires.

serait celle de la collecte de renseignement. À cet effet, le lieutenant-colonel William Wunderle, chercheur du *Combined Arms Center* aux É.-U. affirme que rien ne surpasse l'humain dans la collecte d'information. Il écrit que les « ordinateurs, drones et les agences d'information aux acronymes à trois lettres [...] ne remplaceront jamais le cerveau et les yeux des humains. »³⁶ Un spécialiste en renseignement étasunien (S2) amplifie cette remarque lorsqu'il décrit son expérience en Afghanistan comme suit :

[...] Nous avons aussi une section d'opération psychologique avec nous, laquelle nous a permis de présenter le bon message aux Afghans. Les équipes de renseignements humains et psychologiques nous ont permis de faire tomber les peurs et doutes initiaux. Nous avons gagné leur confiance en communiquant en arabe [...] Quand ils ont compris que nous étions là pour aider, ils ont commencé à coopérer.³⁷

La présence de plusieurs interprètes permettrait certainement d'obtenir une foule d'indicateurs sur le terrain concernant le climat social, les opérations clandestines, les tensions et les améliorations de la situation. Le soldat présent dans la rue offre des bénéfices non négligeables par rapport à tous les senseurs déployés. L'interprète doit donc être intégré à la campagne d'opération d'information (OI) en théâtre d'opérations et le colonel Dixon du *Combined Arms Center* appuie cette affirmation lorsqu'il écrit que le succès d'une opération dépend « des renseignements permettant de prendre des actions précises... spécifiquement les renseignements humains. »³⁸ Le brigadier général Guy Thibault, Chef de la campagne d'OI en Afghanistan dit qu'« on doit utiliser la persuasion en informant les instruits, en instruisant les non informés et en démontrant respect,

³⁶ [Trad libre] William D. Wunderle (LTC), *Through the lens...*

³⁷ [Trad libre] Gregory, Ford, "Lessons Learned from Afghanistan: A Battalion S2's perspective" Dans *Military Intelligence Professional Bulletin*, Jan-Mar 2002, vol 30, issue 1. p.6.

³⁸ [Trad libre] Col D.J. Dixon. United States Army, Combined Arms Center. (Conférence, Collège des Forces canadiennes, Toronto, ON, 21 mars 2006.)

engagement et équité. »³⁹ Une campagne d’OI inclut l’exploitation de l’information présente dans les médias écrits, la télévision, la radio et l’Internet, et une fois de plus, l’interprète pourrait devenir une ressource importante. L’interprète pourrait également être utilisé au niveau des relations publiques afin d’aider à éduquer, informer, influencer, promouvoir, convaincre, parrainer, soutenir, percevoir et menacer lorsque requis. On doit utiliser toutes les occasions possibles afin de passer notre message durant les événements, visites, conférences, comptes rendus, rassemblements et réunions. L’interprète doit être le champion des relations publiques et ses talents linguistiques et culturels pourraient être très utiles lors des négociations et discussions avec les journalistes, les Organisations non gouvernementales (O.N.G.) qui utilisent des langues autres que le français ou l’anglais. En Afghanistan, par exemple, il y a plus de 1500 O.N.G. et l’établissement d’un lien de confiance est essentiel afin d’exploiter les compétences de ces organismes et de s’assurer qu’ils ne nuisent pas aux opérations en cours ou qu’ils ne se placent pas dans des situations dangereuses. L’interprète pourrait également être utile afin d’assister lors de l’entraînement des nouvelles forces militaires nationales, des négociations avec les pays avoisinants, nos alliés⁴⁰ ou avec d’autres membres de l’ONU⁴¹. Par contre, comme nous le savons tous, ce qui se passe dans une communauté est l’affaire de la population et de la police locale. C’est probablement à ce niveau que l’interprète serait le plus bénéfique puisqu’il est prouvé que ces deux catégories d’individus connaissent la vie de la rue et

³⁹ Bgéné Guy Thibault, “Force internationale d’assistance à la sécurité : Coordination de l’information en théâtre” (Conférence, Collège des Forces canadiennes, Toronto, ON, 24 février 2006).

⁴⁰ [Trad libre] « les renseignements que nous avons doivent être partagés avec les éléments interalliés, inter agences, intergouvernementaux et l’environnement multinational. » Col D.J. Dixon. United States Army, Combined Arms Center...

⁴¹ La mission en Afghanistan se fait avec plus de 31 nations.

tout ce qui s'y passe. En gagnant le cœur et la raison de ces deux composantes, les FC auraient une longueur d'avance. De même, toujours durant la période d'emploi des forces militaires, l'interprète serait grandement utile lors des élections, de la reconstruction et du transfert aux autorités civiles locales et étrangères. Le *Staff Sergeant* Rhen Bradley écrit que l'interprète aidait même les médecins lorsque des soins étaient fournis à la population en janvier 2005 à Sadak en Afghanistan. Il ajoute que « plusieurs des patients ont reçu un diagnostic, une prescription et l'explication de la posologie par l'entremise d'un interprète et ensuite ils sont retournés à leurs occupations en l'espace de quelques minutes. »⁴²

En résumé, la liste des tâches d'un interprète est assez longue et nous croyons que sa présence serait déterminante pour les FC puisqu'il permettrait d'aider à assurer la sécurité de nos forces, au succès de la mission tout en collaborant au moral des troupes et en créant, espérons-le, une amélioration de la situation. Mais est-ce qu'un interprète civil serait plus adéquat qu'un interprète militaire? C'est ce que nous nous proposons d'analyser dans la prochaine section.

Interprète civil ou militaire? Un dilemme.

Suite à l'analyse précédente des tâches de l'interprète, nous pouvons dégager que les communications, les négociations et le renseignement sont des fonctions qui seraient les plus dominantes pour les FC et le choix entre un civil ou un militaire mérite réflexion.

Les caractéristiques des interprètes civils nationaux et locaux

⁴² [Trad libre] Bradley Rhen (Staff Sgt). "Medics Provide Aid to Village". Dans *Defend America*. 20 Janvier 2005. Internet: <http://www.defendamerica.mil/articles/jan2005/a011905wm1.html>. Consulté le 14 mars 2006.

Les interprètes civils sont classifiés en trois catégories : catégorie I : les employés locaux, (en Irak, on engage des Irakiens) et les catégories II et III (les contractuels : interprètes engagés au Canada qui se déploient avec nos forces). Nous commencerons par l'analyse des catégories II et III (les contractuels) pour terminer avec la catégorie I (les employés locaux).

Les interprètes de catégorie II et III (Contractuels) :

Les interprètes civils de catégorie II et III sont habituellement des experts en interprétation possédant un bagage d'expérience impressionnant, cependant plusieurs facteurs doivent être considérés sérieusement dont les ententes contractuelles, les vérifications préalables (*screening*), les connaissances et les compétences, l'intégration et la cohésion, la sécurité et la protection, et la disponibilité.

En premier lieu, l'entente contrat est un facteur important à considérer puisque celui-ci doit inclure toutes les situations, contraintes, qualité de service, etc. afin de s'assurer que l'argent des commettants est utilisé à bon escient et que les coûts sont raisonnables. La passation de marché est une procédure longue et chaque contrat doit être négocié à la pièce et être adapté à chaque mission. Une problématique se pose vis-à-vis cette option puisque la plupart des missions sont activées à court préavis et que les zones de déploiement sont habituellement peu connues, distantes et dangereuses. En deuxième lieu, des vérifications préalables seraient difficiles à faire et à contrôler afin de s'assurer que le contractuel restera avec la mission le plus longtemps possible et qu'il ne sera pas remplacé après un mois. Le Dr Pinch constate lors de son étude sur les

problèmes majeurs constatés lors des déploiements des FC passés que les rapatriements, le moral et l'efficacité d'une mission sont directement reliés à la qualité des vérifications préalables :

« [...] afin d'éviter les problèmes reliés à la famille et ceux reliés à la condition occupationnelle qui incluent non seulement les connaissances requises, compétences, et habileté, mais également vis-à-vis d'un haut niveau d'adaptabilité sociale et psychologique. Ceci est particulièrement important dans les situations où les normes culturelles sont très différentes de celles retrouvées en Amérique du Nord... où les conflits ouverts sont probables et où les populations font face à des traitements robustes et une menace sérieuse, en d'autres mots, dans des opérations où règne de l'instabilité. »⁴³

Pinch a également constaté que le soutien à la famille permettait de réduire considérablement les rapatriements⁴⁴. Les vérifications préalables des contractuels peuvent être incluses aux contrats, mais rien ne garantit qu'elles seront effectuées correctement. Tout manquement à cette procédure pourrait conduire au rapatriement de l'interprète au pays. Un remplacement peut avoir un impact sérieux sur la mission lorsqu'un lien de confiance a été développé avec la population ou les multiples agences en présence. En troisième lieu, les connaissances et les compétences militaires sont très importantes puisque le contractuel se retrouvera dans toutes sortes de situations et que celles-ci peuvent s'améliorer ou se détériorer rapidement dans la guerre à trois volets. L'interprète doit toujours être au courant des opérations en cours et adapter ses interprétations au contexte. L'entraînement pré déploiement vise spécifiquement à s'assurer que tous les membres de la mission ont des connaissances et compétences à jour sur les règles d'engagements, les premiers soins, le droit des conflits armés, la défense

⁴³ Dr Franklin C. Pinch. "Lessons from Canadian peacekeeping experience: a human resources perspective." (Glocester Canada : FCP Human resources Consulting. 1994). p.180.

⁴⁴ Ibid. p.152.

nucléaire, biologique et chimique, l'utilisation des armes, la détection de mines et pièges, etc. Un contractuel qui ne connaît pas ces procédures essentielles pourrait mettre sa vie ou celle des autres en danger. En quatrième lieu, la mission présente souvent des conditions de travail extrêmes qui peuvent engendrer du stress post-traumatique. Le Dr Pinch⁴⁵ décrit que les opérations où règnent l'instabilité présentent des situations critiques entraînant un stress intense où les soldats doivent endurer de longues périodes de danger et de menace, des restrictions de mouvement, la gestion l'anxiété, la peur et des situations provoquant le stress. Il écrit à cet effet qu' :

[...] Un des observateurs des FC a enregistré le type d'incident et les facteurs de stress rencontrés en Bosnie-Herzégovine : voir et sentir des corps à différentes étapes de décomposition; voir des parties de corps, dont certaines étaient dévorées par des chiens; manipuler des cadavres; voir des civils, spécialement des enfants, être tués ou blessés; être blessé par des tirs d'armes à feu ou des obus de mortiers, voir un collègue blessé; et être piégé par un tireur élite ou du tir de mortier, menacé de mort ou de blessure.⁴⁶

Pinch⁴⁷ écrit de plus dans son rapport que les militaires membres d'une Unité confirmaient clairement que l'entraînement préparatoire et la cohésion les avaient fortement aidés à gérer ces situations extrêmes. Ces situations sont délicates et nous questionnons l'absence du soutien post-traumatique des contractuels à leur retour au Canada. En cinquième lieu, la sécurité et la protection sont des facteurs critiques lors de l'utilisation d'interprètes contractuels. Selon John S. Rovengo et Al⁴⁸, les interprètes de catégorie II ont la cote de sécurité secrète et la catégorie III, la cote très secrète. Ces

⁴⁵ Ibid. p.151.

⁴⁶ Ibid. p.151.

⁴⁷ Ibid. p.152.

⁴⁸ John S. Rovegno et AL, "Interpreters in Intelligence Operations", Dans *Military Intelligence Professional Bulletin*, Oct-Dec 2003, vol 29, Issue 4.

derniers sont habituellement assignés aux officiers supérieurs ou aux commandants. Pour accompagner les commandants, les interprètes doivent être qualifiés d'interprètes certifiés (*trusted interpreter*).⁴⁹ L'obtention de la cote de sécurité est toujours un processus long et complexe, et le déploiement à cours avis ou le remplacement d'un interprète sont toujours problématiques. Au niveau de la protection, le contractuel requiert de la protection et ce besoin exige un plus grand nombre de soldats en théâtre d'opérations alors que l'objectif habituel est de réduire le nombre de troupes déployées. Durant la Guerre du Golf, par exemple, les É.-U. ont utilisé plusieurs contractuels et ceux-ci s'occupaient eux-mêmes de leur propre protection. Ce genre de situation pose un problème de statut de combattant⁵⁰ selon le DCA et du contrôle des armes et de leurs utilisations. S'ils se défendent, comment le commandant militaire pourra-t-il contrôler leurs armes et l'utilisation de celles-ci? Ce genre de situation devrait être évité. Pinch note que le commandement et contrôle, et la discipline étaient des facteurs clés pour assurer la survie et le moral des troupes :

[...] L'adhésion aux restrictions et aux routines de vigilance imposées par les chefs subordonnés était particulièrement importante lorsque les risques incluait

⁴⁹ LCol Jim Peverley, J1 International. Conversation téléphonique avec l'auteur, le 23 mars 2006.

⁵⁰ Le 1^{er} Protocole additionnel aux Conventions de Genève article 43 stipule que « 1) Les forces armées d'une Partie à un conflit se composent de toutes les forces, tous les groupes et toutes les unités armées et organisées qui sont placés sous un commandement responsable de la conduite de ses subordonnés devant cette Partie, même si celle-ci est représentée par un gouvernement ou une autorité non reconnus par une Partie adverse. Ces forces armées doivent être soumises à un régime de discipline interne qui assure, notamment, le respect des règles du droit international applicable dans les conflits armés. 2. Les membres des forces armées d'une Partie à un conflit (autres que le personnel sanitaire et religieux visé à l'article 33 de la IIIe Convention) sont des combattants, c'est-à-dire ont le droit de participer directement aux hostilités. » Donc le port d'armes par un contractuel lui donne le statut de combattant qui doit être régi par la discipline de la force armée. Il devient de ce fait une cible légitime. Lorsqu'il ne porte pas d'arme, il obtient le statut de non-combattant sous la catégorie « personnel accompagnant une force militaire ». Dans les deux cas, selon la IIIe Convention de Genève, article 4, il obtient le statut de prisonnier de guerre et doit être libéré à la fin des hostilités.

les mines terrestres, tireurs élités, barrage d'artillerie ou d'autres menaces de blessures et de mort.⁵¹

En sixième lieu, l'intégration et la cohésion sont des facteurs importants à considérer.

Selon Métaxas, les interprètes de catégorie II et III « occupent habituellement des logements distincts et prennent leurs repas dans des endroits différents, rendant l'intégration sociale au sein de la troupe très difficile. »⁵² L'absence de cohésion peut engendrer des risques sérieux lors de situations délicates. Pinch reconnaît également dans son rapport que la cohésion est un facteur critique lorsqu'il écrit qu' :

[...] Avoir un mess et d'autres installations où l'interaction, le divertissement et les activités sociales ont lieu entre les rangs sont considérés comme indispensables [en parlant du moral, de la cohésion et de la résistance au stress].⁵³

La séparation des interprètes de catégorie II et III des troupes est par conséquent un obstacle important à la cohésion et à l'intégration de ceux-ci. En dernier lieu, la disponibilité de cette catégorie d'interprète pose de sérieux problèmes. En Bosnie, par exemple, l'Armée étasunienne avait besoin de 50 linguistes qualifiés serbo-croates et plus de 500 linguistes civils et ce besoin était grandement supérieur à ce qui était disponible. La demande est énorme et tous s'arrachent cette ressource rare : compagnies civiles, O.N.G., journalistes, sous-traitants, etc. Selon Endicott⁵⁴, lors de la guerre en Irak, les forces étasunienne sous-traitaient 28 % des services généraux d'entretien et plus de 50 % de l'entretien des systèmes d'armes. La demande sera probablement plus grande lors de

⁵¹ Dr Franklin C. Pinch. *Lessons from Canadian peacekeeping...* p.156.

⁵² LCol Perry Metaxas, Officier de renseignement. Entrevue au Collège des Forces canadiennes, le 9 février 2006.

⁵³ Dr Franklin C. Pinch. *Lessons from Canadian peacekeeping experience...* p.154.

⁵⁴ Lieutenant-colonel T.M. Endicott, "Use of contractors on Canada's deployed Operations – To what extent?" (Toronto: travail rédigé dans le cadre du Cours de commandement et d'état-major – Nouveaux horizons, Collège des Forces canadiennes, 2005), p.10.

la reconstruction lorsque les compagnies civiles arriveront sur le terrain. Les interprètes contractuels resteront tout probablement avec le plus offrant. Cette catégorie d'interprète présente donc plusieurs facteurs à considérer avant d'avoir recours à leur service.

Les interprètes de catégorie I (employés locaux)

Lorsque les FC ne sont pas en mesure de trouver des interprètes parmi les agences gouvernementales ou auprès de l'entreprise privée pour des contractuels, elles font appel à des interprètes locaux. Ceux-ci offrent plusieurs avantages comme la connaissance de la culture et de la langue locale en plus d'avoir, dans certains cas, des contacts préétablis avec différentes agences locales. Cependant, leurs services exposent certains désavantages qui méritent une attention toute particulière. Ces inconvénients concernent les connaissances et les compétences, l'intégration et la cohésion, la sécurité et la protection, le bien-être et la disponibilité. Les connaissances et les compétences militaires des interprètes locaux sont en général trop limitées pour assurer leurs survies en cas de pépins. Habituellement, ils ne comprennent pas la situation stratégique et les enjeux militaires. L'inconvénient le plus important se situe au niveau de la cote de sécurité des individus. Edwards⁵⁵, Métaxas⁵⁶ et Plante⁵⁷ racontent qu'à plusieurs occasions les interprètes locaux subissent des pressions de la part des chefs de guerre, du gouvernement ou de la population locale qui essaient d'obtenir de l'information concernant les activités militaires. Ceux-ci ont souvent deux agendas : un pour nous et un pour les lobbyistes, politiciens et chefs de guerre locaux. MacDonald et Al ajoutent

⁵⁵ [Trad libre] « En Bosnie, les interprètes étaient victimes d'intimidation, et de représailles envers eux ou les membres de leurs familles. » Victoria Edwards. *The Role of ...*p.2.

⁵⁶ LCol Perry Metaxas, Officier de renseignement...

⁵⁷ Maj Stéphane Plante, Entrevue au Collège des forces canadiennes le 5 février 2006.

que : « Trouver un employé engagé localement qui n'est pas trop biaisé afin de ne pas affecté la qualité de l'interprétation est crucial, mais c'est ce qu'il y a de plus difficile à faire ». ⁵⁸ Le lieutenant-colonel Peverley, J1 international du Commandement Canada, mentionne qu'il n'est pas rare que les interprètes reçoivent un salaire parallèle de la mafia locale. ⁵⁹ Plante ⁶⁰ ajoute qu'il se souvient d'une situation où il était avec un interprète local et qu'une négociation très sérieuse était en cours en Bosnie-Herzégovine. Il indiqua au chef des forces ennemies de prendre certaines mesures en utilisant un ton sévère dans l'intention de faire monter la pression d'un cran afin qu'il comprenne que la mise en garde était sérieuse et qu'une action armée allait être effectuée s'il ne coopérait pas. L'interprète traduisit et l'assistant de l'officier canadien, qui parlait également la langue bosniaque, dit à l'officier canadien que l'interprète n'avait pas du tout traduit le même message. Heureusement, la situation a été rectifiée, mais cet exemple illustre très bien où la loyauté de l'interprète se trouvait. L'obtention de côte de sécurité est sans aucun doute le plus grand inconvénient de ce type d'interprète, selon Peverley. ⁶¹ Schmit et Al écrivent qu' « une des arrestations les plus récentes est intervenue à Boston [...] par les autorités après qu'ils aient découvert sur lui (interprète) [...] des documents secrets » ⁶². L'aspect sécurité est très délicat, mais il faut également considérer le bien-être des interprètes locaux. Edwards écrit qu'il « est vital de se souvenir que la sûreté de votre

⁵⁸ [Trad libre] N. McDonald and G. Hasselfield, "The McDonald Guide to Managing Diversity across cultural Communications" (Winnipeg: International editor, 1995) p. 106.

⁵⁹ LCol Jim Peverley, J1 International. Conversation téléphonique avec l'auteur, le 23 mars 2006.

⁶⁰ Maj Stéphane Plante, Entrevue...

⁶¹ LCol Jim Peverley, J1 International. Conversation...

⁶² Eric, Schmitt et Thom Shanker. Fear of sabotage by mistranslation at Guantanamo. In *New York Times*. Late Edition (East Coast). New York, N.Y., Oct 7 2003. p.3.

interprète, qui dans la plupart des cas est engagé localement, restera sur place lorsque vous quitterez le pays.»⁶³ Elle ajoute que ceux-ci passent souvent à travers des périodes très difficiles après notre départ :

[...] Plusieurs personnes engagées localement passent à travers des périodes traumatisantes, soit directement ou indirectement. Persécution, torture, violence, terreur et mauvais traitement sont très communs et peuvent laisser des cicatrices psychologiques qui refont surface, lesquelles peuvent avoir des répercussions sur la famille ou augmenter le niveau de stress.⁶⁴

Des pressions similaires sont également faites sur les membres de la famille de l'interprète local.

En résumé, l'emploi d'interprète civil présente plusieurs facteurs à considérer avant de décider de se limiter à cette option. Les interprètes militaires présentent également des caractéristiques intéressantes à analyser.

Interprètes militaires

Les forces étasuniennes ont utilisé plusieurs interprètes militaires durant la Guerre du Golf. Shaver⁶⁵ et Stahl⁶⁶ écrivent que :

[...] Ces soldats sont une ressource vitale pour nos forces combattantes. Un commandant a mentionné que la productivité de son unité s'est améliorée de 150 % depuis l'arrivée de son soldat de métier 09L (aide-traducteur).⁶⁷

⁶³ [Trad libre] Victoria Edwards. The Role...

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Pete Shaver est le directeur du *MI Foreign Language Training Center* et le gestionnaire du cours 97L (interprète traducteur).

⁶⁶ Carol A. Stahl (First Lieutenant) est responsable du programme 09L (aide traducteur) depuis le début en 2003.

⁶⁷ Shaver, Peter A. et Carol A. Stahl, "Language Action: 09L (Translator Aide) Training and Actions in the Global War on Terrorism" Dans *Military Intelligence Professional Bulletin*, Oct-Dec 2004, vol 30, issue 4. p.2.

Ils ajoutent que « certains de ses soldats enseignent l'arabe aux soldats de son unité, et se sont portés volontaire pour enseigner l'anglais aux Iraquiens locaux. »⁶⁸ Smith mentionne à partir des leçons apprises de la Croatie que parfois, lorsque la situation semble s'améliorer lors d'un combat, il faut négocier sur-le-champ afin d'exploiter cette occasion.⁶⁹ La présence d'interprètes militaires partout dans la chaîne de commandement permettrait d'exploiter ce filon. De plus, l'interprète militaire présente des caractéristiques intéressantes sous plusieurs aspects : le statut de combattant est clair selon la DCA, il connaît les règles d'engagements, sa chaîne de commandement et de discipline sont sans ambiguïtés, il est entraîné militairement, la côte de sécurité est connue, il peut se défendre au besoin et peut être utilisé comme tireur si la situation le requiert. Au niveau psychologique et du lobbying, il a beaucoup moins de chance de subir des pressions sociales puisqu'il est intégré aux forces et qu'il revient au pays à la fin de sa mission. Au niveau de la cohésion, il vit avec ses collègues et est intégré à l'Unité. Le soutien relié au stress post-traumatique est disponible et sa famille reçoit un appui à partir de l'arrière-garde désignée. Certains inconvénients sont par contre présents et le plus important est relié à la disponibilité puisque les FC n'ont pas de métier d'interprète dans la structure des métiers excepté les chercheurs en communication et les spécialistes en renseignement. Les seuls interprètes militaires utilisés jusqu'à présent sont des locuteurs bilingues à déclaration volontaire. Ceux-ci ne reçoivent pas de compensation pour leurs compétences langagières. De plus, ils doivent quitter leur poste permanent afin de se déployer en théâtre d'opérations. Durant cette période, le poste du candidat

⁶⁸ Ibid. p.2.

⁶⁹ James D. Smith. Canada in Croatia... p.29.

reste vacant et la plupart du temps les superviseurs ne permettent pas à ces individus de quitter leurs postes. Dans le cas d'un réserviste, celui-ci n'a droit à aucune garantie que son poste sera encore disponible à son retour. Ipso facto, rien n'est en place afin de soutenir ces interprètes potentiels et aucun plan n'existe au sein des FC pour créer des interprètes militaires. Mais qu'en est-il de cette fonction chez nos alliés? C'est ce que nous allons démontrer dans la prochaine section.

La situation actuelle des interprètes chez nos alliés

Chez les forces étasuniennes, les métiers de traducteurs-interprètes réguliers 35Q et 97L existent depuis 2003. Les deux font partie du domaine des renseignements militaires. La réserve a pour sa part le métier 09L (aide-traducteur) depuis 2003 et l'objectif est d'en recruter 250 par année jusqu'à un effectif de 700.⁷⁰ L'école des interprètes du *187th Ordnance Battalion* est située au Fort Jackson en Caroline du sud. Cette institution forme les aides-traducteurs. La période de formation dure six semaines et inclut un entraînement en campagne de trois jours. Ce cours forme environ 70 soldats par année. Kurt E. Muller constate que :

[...] La capacité en langues étrangères des forces armées américaines est malheureusement restreinte à une seule sphère des activités militaires [...] L'importance des compétences langagières a été classée dans une case du pigeonnier des renseignements militaires, stratégiques et tactiques.⁷¹

Les Forces britanniques utilisent des métiers semblables aux Forces canadiennes reliées aux chercheurs en communication et à l'analyse des renseignements. Le Corps des renseignements britanniques permet aux interprètes de se spécialiser à partir du grade de

⁷⁰ Peter A. Shaver, "Language Action: Military Translator and Interpreter" Dans *Military Intelligence Professional Bulletin*, Jul-Sep 2004, vol 30, Issue 3.

⁷¹ [Trad libre] Kurt E. Muller, "On the military significance of language" dans *Modern Language Journal*, Winter 1981, p. 361.

sergent seulement. L'école des langues de ce même pays, le *Defense Language School*, enseigne le français, l'arabe, le slave, l'espagnole et l'italien. Les autorités britanniques avouent ouvertement qu'il y a des disettes langagières importantes au pays. Sir Richard Branson, entrepreneur et homme d'affaires britannique influent, disait lors d'une visite au *Defense Language School* :

[...] Je crois que nous avons besoin d'un programme national, pour donner à nos gens les encouragements et occasion d'apprendre une variété de langages, afin de les équiper pour rencontrer les demandes et opportunités du prochain siècle.⁷²

La France, la Belgique et plusieurs autres pays se concentrent principalement au niveau de la linguistique d'écoute et de la guerre électronique, mais aucun ne développe une capacité d'interprète actif. Force est de constater que, comme le Canada, la majorité de ces pays ont des écoles de langues qui se concentrent sur la formation des chercheurs en communication, les spécialistes en renseignement et les attachés militaires. Tous réalisent cependant que leurs capacités langagières sont insuffisantes, mais les progrès en cette matière sont très lents.

En résumé, nous avons pu constater dans le présent chapitre que les interventions des FC dans des pays où les langues sont différentes de nos langues officielles sont très probables et que plusieurs options s'offrent à nous en termes d'interprètes civils ou militaires. Nous réalisons également que les interprètes contractuels et locaux exposent plusieurs contraintes qui méritent notre attention alors que les interprètes militaires offrent une solution fort intéressante. La création d'une capacité d'interprète militaire est complexe et nous nous proposons d'étudier au prochain chapitre.

⁷² [Trad libre] United Kingdom, "Western European Wing", UK Defense School of Language, Internet: www.army.mod.uk/dsl/language_wings/western_european/index.htm Consulté le 21 mars 2006.

CHAPITRE 2 - LA PROBLÉMATIQUE LANGUE CULTURE DES INTERPRÈTES MILITAIRES

[...] Ils [en parlant des interprètes] comprennent beaucoup plus la dimension sociale, les pratiques d'entreprise, les styles de négociations, les coutumes religieuses, le langage, le code vestimentaire et d'autres éléments reliés aux modes de vie et aux affaires dans un autre pays. Solides et préparés en profondeur afin d'affronter une culture non familière et faire la différence entre le succès ou l'échec d'une mission de maintien de la paix.⁷³

Ce commentaire de Victoria Edwards résume très bien ce que nous recherchons chez l'interprète militaire, mais tel que décrit au chapitre précédent, les FC possèdent déjà une capacité d'interprète et il est important d'identifier où se situe la carence. Selon le lieutenant-colonel Bill Amirault⁷⁴, officier d'état-major au département des langues étrangères de l'Académie militaire canadienne, il y a deux types d'interprètes : les interprètes en rôle passif et ceux en rôle actif. L'interprète passif analyse les actions ou l'information transmise afin d'en tirer des conclusions ou d'anticiper le déroulement des activités. Cet interprète n'a nul besoin d'être à proximité du locuteur puisque l'information reçue provient de sources multiples : comptes-rendus, images, enregistrements, écoute du spectre électromagnétique, documents, etc. Nous retrouvons les interprètes passifs dans la plupart des forces militaires dans les branches des transmissions et des renseignements. L'interprète actif, pour sa part, est en contact direct avec le locuteur. La communication est directe et face-à-face. Cette catégorie d'interprète inclut les attachés militaires, les postes spécialisés et les interprètes accompagnant les unités en théâtre d'opérations. La dernière catégorie est l'objet de la présente étude. L'interprète militaire actif doit se concentrer sur deux tâches principales,

⁷³[Trad libre] Victoria Edwards. The Role of ... p. 5.

⁷⁴Bill Amirault (lieutenant-colonel), OÉM adjoint des études en langues étrangères, CMR Kingston, Entrevue téléphonique effectuée le 28 mars 2006.

la communication et la négociation. Nous devons donc déterminer si cette nouvelle capacité d'interprétation peut être développée à partir des ressources humaines existantes dans les FC ou si une autre approche doit être prise.

La communication et la négociation : des tâches d'interprète

Pendant toutes les phases d'une opération, l'interprète est appelé à communiquer avec la population ou avec une multitude d'intervenants présents sur le terrain soit en les informant ou en les rassurant. Lorsque des changements doivent être apportés ou que des ententes doivent être établies, celui-ci entre en mode négociation. Contrairement à la communication, la négociation est habituellement des plus délicates. Cette tâche est empreinte de perception, d'émotion, de respect et de culture. Le but est d'établir un cadre de confiance mutuelle afin d'obtenir les résultats escomptés. Afin de bien situer le lecteur, nous fournirons une brève explication des théories de la communication et la négociation dans un contexte interculturel. Selon M. Rogers Everett⁷⁵ et William B. Hart⁷⁶, les communications interculturelles se définissent comme étant des communications interpersonnelles hétérophiles entre des individus de différentes cultures⁷⁷. Ils ajoutent cependant que ce domaine de recherche est principalement l'affaire des universités occidentales. William B. Gudykunst⁷⁸, chercheur du *State California University*, ajoute que suite à une analyse des théories existantes reliées aux

⁷⁵ Professeur *Regent* du département des communications et du journalisme de Université du Nouveau Mexique.

⁷⁶ Professeur à Université du *Old Dominion*.

⁷⁷ "The histories of Intercultural, International, and Development Communication", par Rogers M. Eferett et William B. Hart, dans *International Intercultural Communication*. Eds William B. Gudykunst et Bella Mody. (Californie: Sage Publication. 2002), p.1.

⁷⁸ "Intercultural communication theories" par William B. Gudykunst dans *Ibid.* p.200.

communications interculturelles, la théorie de la gestion de l'anxiété/incertitude (Figure 1) offre la meilleure représentation subjective à ce jour des communications interculturelles. Ce diagramme explique les défis auxquels fait face l'étranger lorsqu'il doit communiquer avec des locuteurs d'une culture différente. Il précise que lors des interactions, l'incertitude et l'anxiété sont générées par une multitude de causes. Selon ce principe de gestion, une prise de conscience culturelle permet d'amoindrir le processus afin d'obtenir une communication efficace. Comme nous pouvons le constater, les facteurs affectant la communication entre locuteurs d'origines différentes sont multiples et une connaissance approfondie de la culture est un atout important. Avec des intentions claires et des communications interculturelles adéquates, il est plus facile de gagner la confiance de l'étranger. Cette confiance fragile peut faire la différence entre une réaction positive ou négative. Thibault précise que dans le cas de l'Afghanistan, il est essentiel de convaincre la population de nos objectifs puisque « la population locale est souvent à cheval entre l'insurrection et le soutien aux forces militaires étrangères »⁷⁹. À son avis, il suffit parfois de peu pour renverser la vapeur d'un côté ou de l'autre de la clôture.

⁷⁹ Bgén Guy Thibault, Force internationale d'assistance...

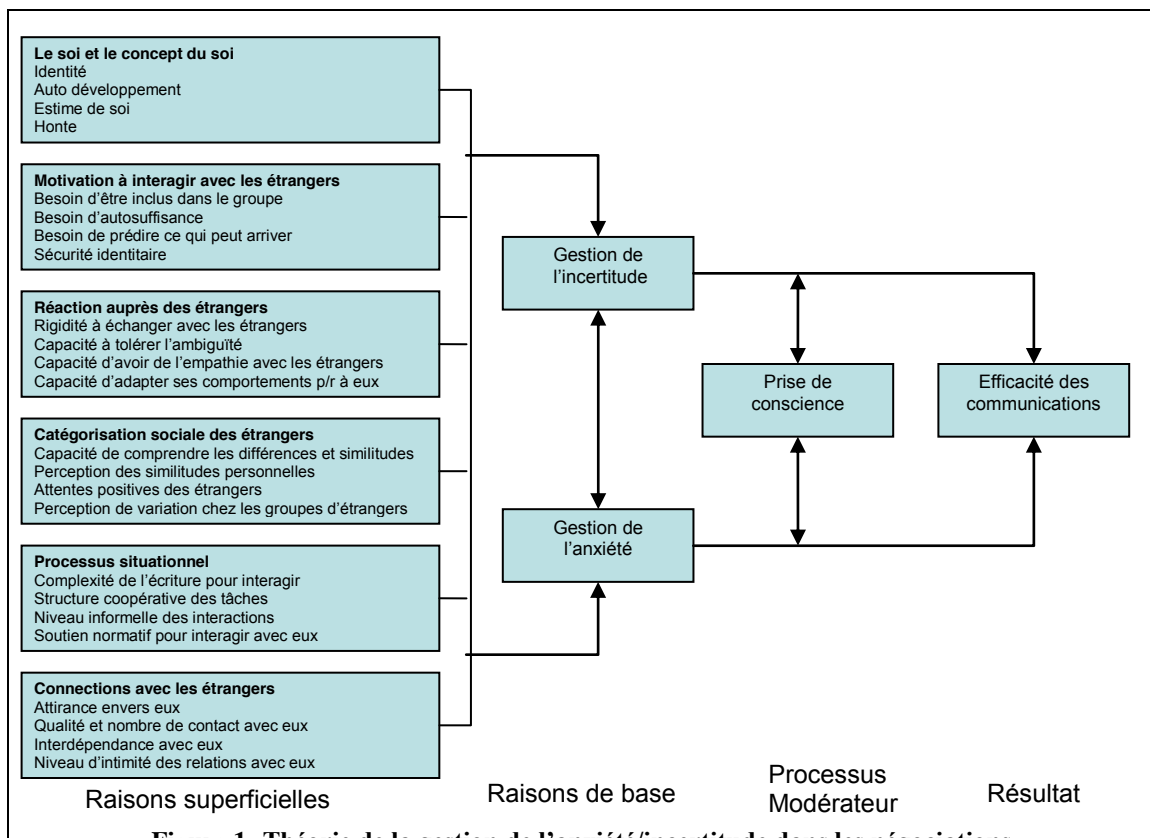


Figure 1 - Théorie de la gestion de l'anxiété/incertitude dans les négociations
 Source : William B. Gudykunst⁸⁰

En ce qui concerne la négociation, nous dépassons la notion de l'efficacité de la communication puisque les enjeux sont habituellement plus délicats et encore une fois, la connaissance de la culture joue un rôle déterminant. Guy-Olivier Faure⁸¹ écrit qu'« Un négociateur est un humain; qui apporte dans l'interaction tous les attributs liés à la condition humaine, incluant la culture, avec ses ambiguïtés et complexités. »⁸²

⁸⁰ [Trad libre] "Intercultural communication theories" par William B. GudyKunst dans *International Intercultural Communication...* p. 186.

⁸¹ Guy-Olivier Faure est professeur associé à l'Université de Sorbonne à Paris où il enseigne les négociations internationales et la théorie de la négociation.

⁸² Guy-Olivier Faure, dans Kremenyuk, Victor A. "International negotiation: analysis, approaches, issues", 2nd edition. (San Fransisco: Jossey-Bass. 2002). p. 393.

Christophe Dupont⁸³ et Al⁸⁴ précisent qu'une théorie des communications modernes conclut que les négociations sont souvent comme un jeu où le négociateur est piégé par un système codifié de comportement. Dupont et Al⁸⁵ ajoutent que dans la plupart des études concernant la négociation, la culture influence le processus de négociation à trois niveaux différents : comportemental, cognitif et identitaire. Ils précisent que le premier aspect peut être assez facilement résolu alors que les aspects cognitifs et identitaires sont souvent des obstacles invisibles dans les relations. Ils mentionnent également que la communication verbale et non verbale fournissent une multitude d'informations concernant l'interprétation, le dévoilement, la mauvaise interprétation et l'énoncé des intentions. Faure ajoute que le tout est lié aux modèles langagiers :

[...] style de discours, la séquence question réponse, minutage et codage du message, la dimension symbolique et rituelle, les indices de compatibilité entre le langage verbal et non verbal, les qualificatifs et les énoncés ». ⁸⁶

Plus près des opérations militaires, Dupont et Al affirment que l'effet de la culture est inversement proportionnel à la situation de la négociation. Plus les négociations sont ardues, plus la culture jouera un rôle déterminant. Ils écrivent que pendant les négociations « la culture peut être soit une arme, une forteresse ou un pont. »⁸⁷ Dans le même ordre d'idée, Stella Ting-Toomey⁸⁸ et John G. O'etzel⁸⁹ proposent un diagramme

⁸³ Christophe Dupont est professeur en négociation au sein de la faculté d'administration d'affaire à l'Université de Lille en France.

⁸⁴ [Trad libre] Guy-Olivier Faure, dans Kremenjuk... p. 48

⁸⁵ Ibid. p.47.

⁸⁶ [Trad libre] Ibid. p.48.

⁸⁷ [Trad libre] Ibid. p.388.

⁸⁸ Stella Ting-Toomey est professeure en Communication à la State California University. Elle est l'auteure et éditeure de 13 livres sur la communication interculturelle. Ses recherches se spécialisent dans le domaine de la théorie des communications face-à-face et de l'impact de l'identité dans la négociation.

des huit situations d'intervention entre locuteurs provenant de cultures différentes. Ce diagramme permet de comprendre que la perception de soi et de l'autre peut avoir un impact important dans la façon de réagir. Ceci s'avère encore une fois très important lors d'une négociation où les intervenants sont armés et qu'un climat de confiance doit être créé.

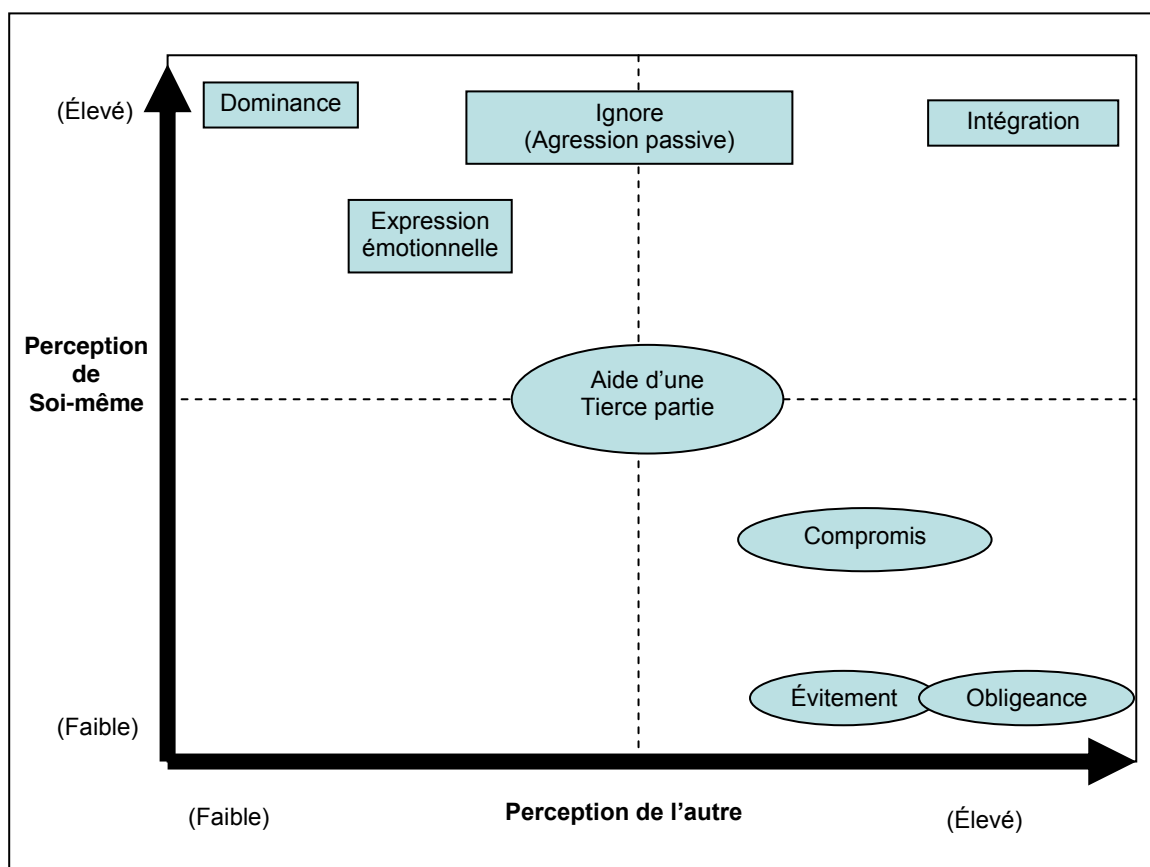


Diagramme 2-2 Les huit styles de conflits : une approche interculturelle⁹⁰

Source : Stella Ting-Toomey et John G. O'etzel⁹¹

⁸⁹ John G. O'etzel est assistant professeur au département de Communication et journalisme de l'Université de New Mexico. Il spécialise ses recherches sur l'influence de la diversité culturelle dans des cadres de conflits en communication.

⁹⁰ [Trad libre]

Nous pouvons corollairement en déduire que la communication interculturelle et la négociation convergent vers la connaissance de la culture. Alors, comment s'assurer que nos interprètes militaires maîtriseront suffisamment celle-ci afin de garantir le succès de la mission? La politique de défense canadienne stipule que :

[...] Les opérations visant à rétablir l'ordre dans des États en déroute ou fragiles sont devenues particulièrement compliquées pour les Forces canadiennes depuis la fin de la guerre froide. Dans bien des cas, nos militaires doivent agir dans des théâtres difficiles où les civils se mêlent à des forces amicales, neutres et d'opposition. Dans ces situations, la négociation et les compromis, ainsi qu'une connaissance de la culture et des usages de l'autre, sont essentiels.⁹²

La solution actuelle est centrée sur les cours de langues étrangères avec un très faible contenu culturel. À notre avis, cette solution n'est pas adéquate et c'est ce que nous allons démontrer dans la prochaine section.

Langue et Culture : des entités indissociables

[...] Une fonction de base du langage est de structurer la réalité et d'organiser l'expérience. [...] par exemple, les Inuit ont plus de 20 mots pour différencier les types de neige alors que les Aztèques n'utilisent qu'un mot unique pour la neige, la glace et le givre. Les langues européennes divisent le spectre en six couleurs alors que les habitants de la Nouvelle-Guinée ne reconnaissent que deux couleurs, le chaud et le froid. Les Arabes ont dans leur vocabulaire 6,000 mots reliés aux chameaux et 50 de ceux-ci traitent des différents stades de la grossesse.⁹³

[...] l'exemple le plus célèbre est celui d'Américains qui, pendant la Première Guerre du Golfe, ont préparé une affiche en pictogramme, sans penser que les Arabes lisaient de droite à gauche. Au lieu d'inviter les Irakiens à se désarmer et à se rendre, l'affiche leur disait de prendre les armes!⁹⁴

⁹¹ "Face concerns and conflict styles" par Stella Ting-Toomey et John G.O'etzel dans *International Intercultural Communication...* p.160.

⁹² Canada. Énoncé de la politique internationale du Canada... p.27.

⁹³ [Trad libre] Guy-Olivier Faure, dans Kremenjuk... p.396.

⁹⁴ Laura-Julie Perreault, La guerre des votes. La Presse (Montréal: La Presse) 15 septembre 2005, p. A-11.

Pour l'interprète militaire, la connaissance de langue et de la culture est essentielle à l'accomplissement de ses tâches et le dilemme auquel nous faisons face est d'enseigner ces deux composantes essentielles. Il est connu que la plupart de Forces militaires ont des mécanismes sur place pour donner des cours de langues étrangères afin de former les gens qui devront fonctionner dans un milieu culturel et langagier différent. Les cours vont de six à 18 mois et incluent pour certains d'entre eux un stage en milieu culturel. Est-ce que cette solution est acceptable pour former de nouveaux interprètes militaires? Cette question est aussi présente chez nos voisins du sud et Mueller, Ghunther A. et Carl Daubach écrivent entre autres, que :

[...] Les programmes langagiers militaires reflètent l'état de penser américain concernant les compétences langagières, lesquelles confirment notre échec national au niveau de l'étude de langues. Indépendamment des autres nations, les É.-U. ont traditionnellement attribué « une valeur symbolique à court terme sur les langues étrangères » et nous ne comprenons ni n'apprécions la relation entre la langue et la culture.⁹⁵

Avant de répondre à cette question, nous avons effectué un examen de la littérature qui discute du lien langue-culture et trouver une façon de prioriser la qualité des connaissances culturelles requise par les membres des FC lors des opérations.

Dans un premier temps, les philosophes, les linguistes, les scientifiques, les psychologues, les anthropologues, les intellectuels et les militaires s'entendent pour dire que la langue et la culture sont d'un seul tenant et les affirmations suivantes en font foi.

⁹⁵ Mueller, Ghunther A. et Carl Daubach, "Global skills", Dans *Airpower Journal*, summer 1998, vol 12, issue 2, p.3.

Aristote disait que « L'homme est un animal parlant et social : « zôon logikon kai politikon »⁹⁶. Charles Taylor⁹⁷ écrit que

[...] les gens n'acquièrent pas un langage pour se définir eux-mêmes. Nous acquérons celui-ci par notre interaction avec ceux qui nous intéressent – ce que George Herbert Mead appelle nos *autres substantiels* [Significant others] » [...] Nous définissons toujours notre identité en dialogue avec, et parfois en lutte contre, les choses que nos *autres substantiels* veulent voir en nous. Même après avoir devancé ceux-ci – nos parents, par exemple – et qu'ils aient disparût de nos vies, les conversations tenues avec eux continuent en nous tant que nous vivons.⁹⁸

H.M. Sohn⁹⁹, un linguiste, écrit que le langage a deux fonctions : fournir un contenu référentiel du message tel que la connaissance et l'information, et pour exprimer une signification sociale du message (c.-à-d., signification sociale de ce que nous sommes, ce que nous faisons, et comment nous nous sentons par rapport à l'échange et l'événement).

J. Fishman, également linguiste, écrit que :

[...] Le langage lui-même est un contenu, un référent pour la loyauté et l'animosité, un indicateur du statut social et des relations interpersonnelles, un indicateur de la situation et du sujet de même que des buts de la société et une grande échelle de l'aréna des valeurs de l'interaction qui archétype chaque communauté de parole.¹⁰⁰

⁹⁶ Aristote. Internet: <http://www2.nd.edu/Departments//Maritain/etext/hop11.htm>. Consulté le 2 mars 2006.

⁹⁷ Charles Taylor est professeur en Philosophie et en Science Politique à l'Université McGill. Il a enseigné aux universités d'Oxford, de Princeton, de Californie et de Montréal. Il est un auteur canadien réputé pour ses multiples publications: *The Explanation of Behavior, Hegel, Human Agency and Language, Philosophy and the Human Sciences*.

⁹⁸ [Trad libre] Charles Taylor, "Multiculturalism and The Politics of Recognition", (Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1992) pp.32-33.

⁹⁹ Sohn, H. M. "Linguistic expeditions". (Seoul: Hanshin Publishing Company). Est cite par Andrew Sangpil Byon, "Learning Linguistic Politeness", dans *Applied Language Learning*, 2004, Vol. 14, No. 1, p. 32.

¹⁰⁰ [Trad libre] Lorna Carson. Multilingualism in Europe... p.36

Les anthropologues écrivent que la langue a une fonction de conservation de la mémoire qui dépasserait les simples notions de culture et d'ethnie.¹⁰¹ Ils ajoutent que la culture inclut « les croyances, les comportements, le langage et le mode de vie propre à un groupe d'individus à une période donnée ». ¹⁰² Les écrivains couchent sur le papier, que la langue c'est « ce qui reste quand tout a été oublié »¹⁰³, qu'une « langue est un prisme à travers lequel ses usagers sont condamnés à voir le monde »¹⁰⁴ et que « notre vision du monde est donc déterminée, prédéterminée même, par la langue que nous parlons. »¹⁰⁵ H. Delacroix ajoute que « Le langage est un des instruments spirituels qui transforment le monde chaotique des sensations en monde des objets et des représentations »¹⁰⁶. E. Benvenist écrit que « Nous pensons un univers que notre langue a d'abord modelé. »¹⁰⁷ Les scientifiques pour leur part s'entendent pour dire que seulement 7% du contenu émotionnel est transmis par la voix, 38% du signifié provient du paralangage et 55% par la posture et les expressions faciales.¹⁰⁸ Le Major général (à la retraite) Jeff Lambert de l'armée étasunienne dit que:

¹⁰¹ Jean Baptiste Nardi. "Langues minoritaires et memoire". Internet : [http://www.apreis.org/docs/bresil/langue.min.jbnardi_vf\(ev\).pdf](http://www.apreis.org/docs/bresil/langue.min.jbnardi_vf(ev).pdf). Consulté le 14 mars 2006.

¹⁰² "Culture (anthropologie)." Encyclopédie Microsoft Encarta 2001. 1993-2000 Microsoft Corporation.

¹⁰³ Guy-Olivier Faure, dans Kremenyuk... p. 392

¹⁰⁴ G. Mounin, "Clefs pour la linguistique", Seghers, *Internet*: www.philagora.net/citations/langage2.htm Consulté le 29 mars 2006, p.84.

¹⁰⁵ Ibid.

¹⁰⁶ H. Delacroix, "Le langage et la pensée", *Internet*: <http://www.philagora.net/citations/langage.htm> Consulté le 29 mars 2006. p.126.

¹⁰⁷ E. Benvenist, "Langage et communication" *Internet*: www.philagora.net/citations/langage2.htm Consulté le 29 mars 2006.

¹⁰⁸ Wunderle cite Albert Mehrabian dans Wunderle, William D. (Lieutenant colonel), "Through the lens of Cultural awareness: A primer for U.S. Armed Force Deploying to Arab and Middle Eastern Countries" (Draft version), (Ft Leavenworth, Kansas: RAND Arroyo Center, 2006). March 2006, p.20.

[...] La culture est un ensemble de traditions, un système de croyance, et de comportements. La culture est modelée par l’histoire, la religion, l’identité ethnique, la langue et la nationalité, et elle évolue en réponse aux différentes pressions et influences, et elle est acquise par la socialisation... ce qui n’est pas inhérent.¹⁰⁹

Howe et AL écrivent que l’apprentissage d’une langue se fait à deux niveaux de compétence culturelle : formel ou profond.

[...] Le niveau formel réfère aux aspects littéraires atteints et aux façons de penser et de vivre connus qui sont continuellement dépeintes. Le niveau profond, quant à lui, réfère aux pensées et préférences. Celles qui sont graduelles au niveau des relations interpersonnelles et les détails de la vie de tous les jours qui sont tout autant importants pour différencier une culture, mais qui ne sont pas considérés ou analysés en toute connaissance au sein d’une culture formelle.¹¹⁰

Le lieutenant-colonel William D. Wunderle, scientifique du *Combined Arms Center* des É.-U. propose un modèle des besoins en connaissance culturelle pour les opérations. Il précise que tous n’ont pas besoin du même niveau de connaissance culturelle. Nous avons utilisé le modèle de Wunderle, en avons adapté la nomenclature et y avons ajouté les notions de communication et d’interprétation de l’interprète (Figure 2). Cette pyramide se divise en cinq compétences culturelles :

- Les données et l’information techniques permettant l’acquisition de la culture en cause;

¹⁰⁹ [Trad libre] MG (Ret) Jeff Lambert “Culture is the “human terrain” of warfare. Human terrain is key terrain.” Dans Ibid.p.20

¹¹⁰ [Trad libre] Howe, Michael J.A. et AL. “Motivation factors in learning a foreign language”. Dans *Peabody Journal of Education*, Vol 47, no 1. p.28.

- les considérations culturelles générales transmises par l'enseignement militaire général;
- la connaissance culturelle permettant l'acquisition de connaissances reliées à l'histoire de la culture cible, incluant le climat politique, les chefs de guerre, la population, la dynamique et la langue de survie transmises par de l'enseignement spécifique;
- la compréhension culturelle permettant une connaissance plus approfondie afin de comprendre la complexité des mécanismes interactifs, les éléments de motivation et les facteurs affectant les opérations militaires; et
- La compétence culturelle permettant de connaître la culture cible à un tel point qu'il est possible d'influencer les comportements et les prises de décisions.

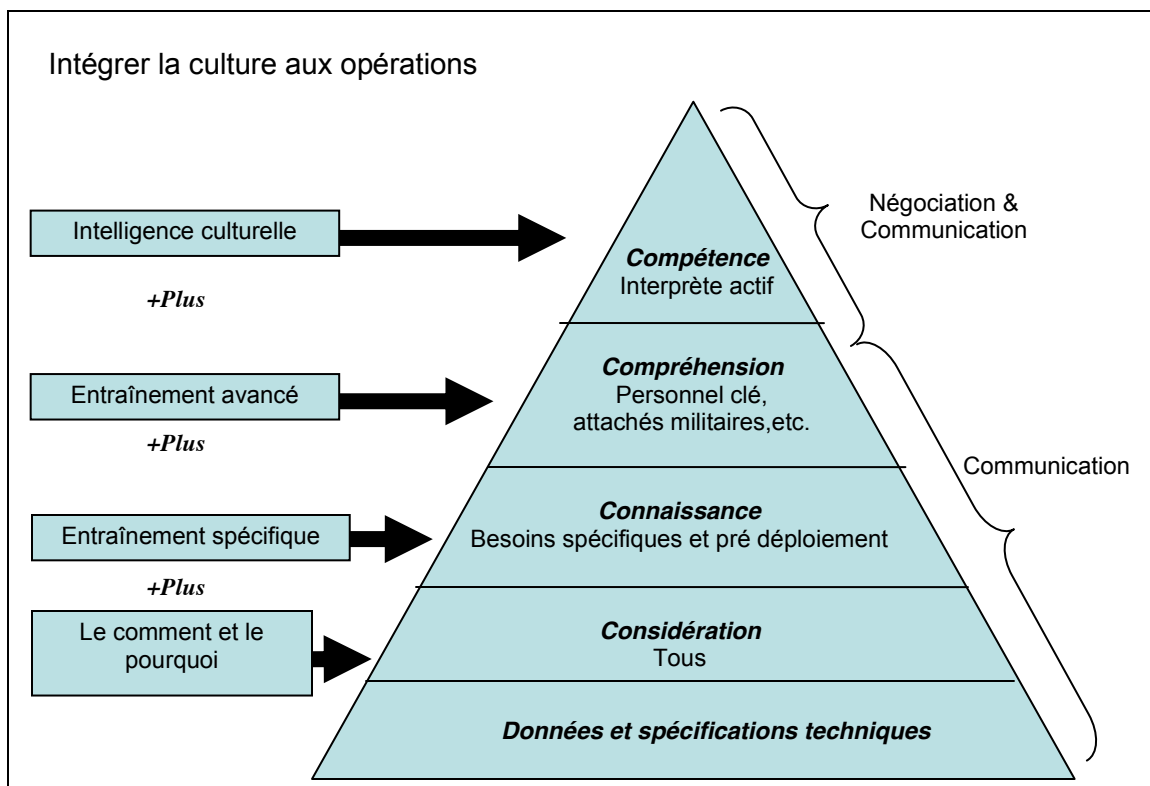


Figure 2 - Schéma des compétences culturelles

Adapté à partir du modèle de William B. Wunderle¹¹¹

Cette représentation permet de voir que l'interprète actif se retrouve au sommet de la pyramide des compétences culturelles. Alors, comment enseigner la langue et la culture pour former un interprète? Est-ce que l'enseignement en classe est adéquat? Crawford-Lange et AL¹¹² écrivent qu'au niveau de l'enseignement de la langue et la culture, la plupart des enseignants ne se sentent pas à l'aise avec les cultures étrangères. Ils doutent pouvoir transmettre de l'information précise puisque la culture évolue et qu'ils ne reçoivent pas, pour la plupart, suffisamment d'entraînement dans ce domaine. Wunderle

¹¹¹ William Wunderle (Lieutenant-colonel), Through the lens of Cultural awareness: A primer for U.S. Armed Force... p.14.

¹¹² Crawford-Lange et Dale L. Lange, "Integrating language and culture : how to do it". Dans *Teaching foreign languages*. Volume 26, no 4, 1987, p. 261.

ajoute que le *Defense Language Institute Foreign Language Center* des Forces étasuniennes n'enseigne pas la culture. Il déclare que certains membres académiques du collège avouent :

[...] Qu'enseigner la culture comme partie intégrante de l'enseignement des langues est trop difficile ou trop controversé [...] trop politiquement délicat et il y a trop de vues conflictuelles et extrémistes qui n'apportent rien de mieux qu'un regard très général de la culture.¹¹³

Finalement, Amirault¹¹⁴ mentionne que pour les FC, les coûts et le temps requis pour l'apprentissage de langues étrangères, incluant un niveau de connaissance culturelle adéquat, sont considérables et que le maintien de ces compétences requiert autant d'effort que de budgets. À cet effet, Gunther Muller¹¹⁵ et Carl Dauback¹¹⁶ écrivent que :

[...] malgré qu'il faille plus de temps pour acquérir des compétences langagières minimales que d'entraîner la plupart des métiers militaires, il y a moins d'occasion et d'intérêt vis-à-vis du maintien de cette compétence plus dispendieuse.¹¹⁷

En résumé, à partir des philosophes jusqu'aux intellectuels, tous semblent d'accord pour affirmer que la langue est indissociable de la culture et dans le monde de l'enseignement, on semble d'accord pour dire que l'enseignement langue et culture combinées est un problème important autant au niveau des ressources que de l'intérêt.

¹¹³ [Trad libre] William D. Wunderle (Lieutenant-colonel), *Through the lens of Cultural awareness: A primer for U.S.* ... p.6.

¹¹⁴ Bill Amirault (lieutenant-colonel), Officier d'état-major adjoint des études...

¹¹⁵ Gunther A. Muller (Colonel) (BA, MA, PhD) est professeur et chef du département des langues étrangères au *US Air Force Academy*. Il a récemment complété une étude importante sur les compétences en langues étrangères pour le USAF.

¹¹⁶ Carl Dauback (Lieutenant Colonel) (BS, MA, PhD) est le directeur des programmes internationaux au *USAF Academy*.

¹¹⁷ [Trad libre] Gunther A. Mueller et Carl Dauback. "Global skills", Dans *Airpower Journal*, summer 1998, vol 12, issue 2, p.4.

Nous faisons alors face à un dilemme puisque, tel que suggéré au chapitre un, les FC devraient développer une capacité d'interprètes militaires actifs et que l'institution n'a pas les ressources, ni les dispositions requises pour former ces candidats à un niveau suffisant. Une solution intéressante s'offre à nous à travers le multiculturalisme canadien et c'est ce que nous développerons dans le prochain chapitre.

CHAPITRE 3 – LE RECRUTEMENT DES IMMIGRANTS INTERPRÈTES

[...] Notre fédération est devenue une société multiculturelle diverse, capable de transcender les opinions politiques étriquées qui découlent des différences ethniques et culturelles. En accueillant de nouveaux membres dans notre communauté, nos liens familiaux se sont élargis à la planète entière. La mondialisation qui rapproche les peuples à l'échelle internationale fait partie de la vie canadienne depuis des décennies.¹¹⁸

Cette citation de la politique internationale canadienne offre une introduction intéressante au présent chapitre puisque nous avons précédemment démontré que les FC doivent développer une capacité d'interprète militaire et que ceux-ci auront besoin d'une maîtrise élevée de la langue et de la culture afin de remplir leurs tâches de communication et de négociation. Nous avons également démontré que les FC sont, comme la plupart des Forces militaires, hésitantes à se lancer dans le défi de l'enseignement combiné langue et culture pour des raisons pratiques, économiques et sociales. Face à ces contraintes, nous offrons une solution qui rencontre pleinement les objectifs de la politique précitée en exploitant les talents du bassin multiculturel canadien. Afin de démontrer que cette solution est réalisable, nous effectuerons un rappel de la situation multiculturelle canadienne et des tendances à moyen terme. Par la suite, nous analyserons comment le facteur d'acculturation affecte le maintien de la culture d'origine

¹¹⁸ Canada. Énoncé de la politique internationale du Canada... p.16.

chez les immigrants au fil des générations. Nous terminerons en identifiant les défis reliés à la mise sur pied d'une nouvelle capacité d'interprètes militaires à partir de Canadiens de 1^{ière} et 2^{ième} génération.

Le Canada change de visage

Selon le recensement de Statistique Canada de 2001, 1,83 million d'immigrants sont arrivés au Canada entre 1991 et 2001. Un autre recensement de la même agence présente les résultats de l'origine ethnique des Canadiens en 1996 et le tableau 1 fournit un sommaire des résultats. Lorsque nous excluons les personnes qui déclarent être de provenance canadienne, anglaise ou française, plus de 6,6 millions de personnes se disent d'une origine ethnique différente.¹¹⁹

Tableau 1 - Origine ethnique des Canadiens

Origine ethnique	Total des réponses	Pourcentage de la population
Écossais	4 260 840	14,9
Irlandais	3 767 610	13,2
Allemand	2 757 140	9,7
Italien	1 207 475	4,2
Origines autochtones	1 101 955	3,9
Ukrainien	1 026 475	3,6
Chinois	921 585	3,2
Hollandais (Néerlandais)	916 215	3,2
Polonais	786 735	2,8
Origines sud-asiatiques	723 345	2,5
Juif	351 705	1,2
Norvégien	346 310	1,2
Gallois	338 905	1,2
Portugais	335 110	1,2
Suédois	278 975	1,0

¹¹⁹ Ces chiffres semblent très élevés au départ, cependant une note de Statistique Canada nous informe que certaines réponses furent multiples, mais pour les besoins de ce mémoire, nous considérons que ce facteur est négligeable. Les résultats sont donc suffisamment représentatifs de la situation en général.

Origine ethnique	Total des réponses	Pourcentage de la population
Russe	272 335	1,0
Hongrois (Magyar)	250 525	0,9
Philippin	242 880	0,9
Américain	211 790	0,7
Espagnol	204 360	0,7
Grec	203 345	0,7
Jamaïquain	188 770	0,7

Source: Statistique Canada

Plus intéressant encore, Rueben¹²⁰ précise qu'entre 1996 et 2001, les immigrants étaient responsables de 69% de la croissance de population canadienne¹²¹ et que ces communautés ont crû à un taux de 25% alors que le reste de la population canadienne n'augmentait que de 4% au cours de la même période. Il ajoute parallèlement que dans 10 ans les minorités visibles représenteront 24 % du groupe d'âge de 17 à 24 ans et 50% de ce même groupe en 2040.¹²² De même, Statistique Canada révèle qu'il y a plus de 249 origines ethnoculturelles au Canada. L'étude de 1996 de Statistique Canada¹²³ (Tableau 2) révèle que 1,1 million d'individus entre 15 et 44 ans parlent des langues autres que le français ou l'anglais. Parmi ceux-ci, 192 000 parlent l'anglais et une langue non officielle, 24 000 le français et une langue non officielle et 7 400 parlent le français, l'anglais et une langue non officielle.

Tableau 2 - Langues parlées à la maison au Canada.

¹²⁰ A.F. Rueben (Captain (N). "Recruiting Visible Minorities: A Matter Of Survival". (Toronto: travail rédigé dans le cadre du cours des études de sécurité nationale, Collège des Forces canadiennes, 2004). p.15.

¹²¹ Considérant la baisse du taux de natalité, le vieillissement de la population, etc.

¹²² Captain (N) A.F. Rueben. Recruiting Visible Minorities... p.15.

¹²³ Population selon la langue parlée à la maison, par groupes d'âge, Canada, provinces et territoires, recensement de 1996 - Données-échantillon (20 %). Canada, Statistique Canada, Internet : <http://www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=93F0024X1996003>. Consulté le 12 mars 2006.

Langues parlées à la maison	15-24 ans	25-44 ans	Total
Langues non officielles	310 535	826 515	1 137 050
Anglais et langue non officielle	59 905	132 040	191 945
Français et langue non officielle	7 310	17 110	24 420
Anglais, français et langue non officielle	3 065	4 355	7 420
	380 815	980 020	1 360 835

Source: Statistique Canada. Recensement 1996

L'analyse de ces résultats nous permet de constater que le bassin linguistico culturel canadien est important et qu'il continuera probablement de croître. Elle indique également que cette croissance affecte tout particulièrement le groupe des 15 à 24 ans qui représentent en fait la cible de prédilection du recrutement des FC. À première vue, ces informations semblent révéler qu'il y a un potentiel d'interprète important. Cependant, ces chiffres ne tiennent pas compte de l'intérêt des candidats, des caractéristiques recherchées chez les individus et l'impact du phénomène d'acculturation qui se produit au fil des générations. Cette acculturation est, à notre avis, le facteur le plus important puisqu'il affecte les compétences linguistiques et culturelles souches de l'individu et nous avons démontré au chapitre 2 que la maîtrise de la langue et la culture sont des critères essentiels à l'interprète. Si, au fil des générations, la langue et la culture d'origine disparaissent alors, pour des raisons d'efficacité opérationnelles, ces individus ne devraient plus se qualifier pour des postes d'interprète où la connaissance de la culture est critique et essentielle. La prochaine section analysera les effets de cette acculturation sur le potentiel linguistico culturel canadien.

L'acculturation du potentiel linguistico culturel canadien

[...] Dans une perspective à court terme, la culture peut être vue comme une composante structurelle du comportement de la condition humaine qui laisse une

empreinte indélébile sur les gens [...] dans une perspective à long terme, elle est un phénomène social dynamique qui crée des changements au fil du temps à travers l'intégration des valeurs et la disqualification des anciennes valeurs dominantes. L'humain ne devra jamais être considéré comme un robot culturel.¹²⁴

Selon le Petit Robert, l'acculturation se définit comme 1) un processus par lequel un groupe humain assimile tout ou en partie des valeurs culturelles d'un autre groupe humain et 2) l'adaptation d'un individu à une culture étrangère avec laquelle il est en contact.¹²⁵ Le grand dictionnaire terminologique de la langue française la définit comme l'ensemble des phénomènes qui résultent de contacts directs et prolongés entre des groupes d'individus de cultures différentes et qui sont caractérisés par une modification ou une transformation subséquente dans les types culturels originaux de l'un ou des autres groupes en présence.¹²⁶ Comeau écrit que l'acculturation est :

[...] ce processus à la faveur duquel un individu, avec des résultats plus ou moins différents selon le cas, en vient à faire siennes, à adopter, les normes, les valeurs, les représentations mentales, les idées d'un groupe, d'une société différente de la sienne propre; c'est pénétrer de l'intérieure le système culturel d'un autre groupe.¹²⁷

Teske et AL citent la définition du *Social Science Research Council on Acculturation* que l'acculturation peut être définie comme un changement de culture qui est initié par la

¹²⁴ Guy-Olivier Faure, dans Kremenjuk... p. 394.

¹²⁵ Paul Robert, *Le Nouveau Petit Robert*, sous la direction de Josette Rey-Debove et Alain Rey, (Paris: Dictionnaire Robert), 1994, p.19.

¹²⁶ Office de la langue française, "acculturation", dans le *Grand Dictionnaire terminologique de l'office de la langue française*. Internet http://w3.granddictionnaire.com/btml/fra/r_motclef/index1024_1.asp Consulté le 9 avril 2006.

¹²⁷ Paul-André Comeau, "Acculturation ou assimilation: technique d'analyse et tentative de mesure chez les Franco Ontariens". Dans *Canadian Journal of Political Science/Revue canadienne de science politique*, vol 2, no 2, p.161.

conjonction de deux systèmes autonomes culturels ou plus.¹²⁸ Nous pouvons dans ce cas conclure que l'acculturation est un processus, une adaptation et un phénomène social plus ou moins long. Les facteurs ayant pour effet d'accélérer l'acculturation sont multiples et Leonard Broom¹²⁹ et John I. Kitsuse¹³⁰ dressent le constat que si le sevrage culturel est prononcé, que la communauté hôte a un bon système d'éducation et qu'il y a une grande différence entre la langue initiale et la langue hôte, l'acculturation sera plus efficace.¹³¹ Ils ajoutent que si les immigrants de la 1^{ière} génération croient en l'instruction des enfants et que le système de la nation hôte est de qualité, l'acculturation ne s'en trouvera qu'accélérée pour la 2^{ième} génération. Marcelo M. Suarez-Orozco¹³² écrit à cet effet que

[...] Nous n'avons pas encore rencontré un parent immigrant qui nous dit qu'il ne veut pas que sa fille apprenne l'anglais ou acquiert des habilités et des habitudes de travail qui la préparera pour une carrière glorieuse.¹³³

Broom et Kitsuse constatent également que lorsqu'un immigrant semble déchiré entre sa culture initiale et la nouvelle, il a tendance à adopter la culture hôte.¹³⁴ Gebart-

¹²⁸ Teske, Raymond H.C. "Acculturation and assimilation: A clarification". Dans *American Ethnologist*, vol 1, no 2. p.352.

¹²⁹ Professeur en sociologie du *Research School of Social Sciences, Australian National University* et chercheur associé en sociologie de l'Université de *California Santa Barbara*. L'intérêt de ses recherches sont les périodes historiques qui ont profondément influencé la nature des structures sociales appelées les sociétés avancées.

¹³⁰ John I. Kitsuse (BA,MA PhD). Chercheur japonais renommé en sociologie spécialisé dans les domaines de la criminologie, la déviance et des problèmes sociaux. Il a été le vice-recteur de la chair de sociologie du University of California Santa Cruz de 1979 à 1980 et Recteur de 1985 à 1988.

¹³¹ Ils citent par exemple les différences culturelles et langagières entre l'anglais et le japonais. Ils affirment que l'acculturation serait doublement reconnaissable. Broom, Leonard and John I. Kitsuse. "The validation of acculturation: A condition to ethnic assimilation". Dans *American Anthropologist*, New series, vo 57, no 1. p.45.

¹³² Marcelo M Suarez-Orozco est un chercheur spécialisé au niveau des concepts et problèmes empiriques reliés à la psychologie culturelle et l'anthropologique avec un accent sur l'immigration et la globalisation.

¹³³ [Trad libre] Marcelo M. Suarez-Orozco, "Everything you ever wanted to know about assimilation but were afraid to ask". Dans *Daelus*. Boston: Fall 2000, Vol 129, no 4. p.12.

Eaglemont écrit que l'acculturation est un cheminement qui engendre beaucoup de stress chez les individus, mais qu'à mesure qu'elle prend place, le stress diminue chez l'immigrant ayant une fois de plus pour effet d'accélérer ce processus.¹³⁵ À l'opposé, certains facteurs ralentissent l'acculturation. Broom et Kitsuse¹³⁶ mentionnent le facteur de la ghettoïsation où les immigrants vivent en concentration dans des conglomerats d'immigrants de même culture. Dans le contexte canadien, Will Kymlicka constate dans une étude comparative que les immigrants canadiens présentent cependant des caractéristiques uniques causées par le temps et la géographie de notre pays. La dimension temporelle, à son avis, a permis l'élaboration de politiques de multiculturalisme national très tolérantes puisque lorsque celles-ci furent élaborées, 1) les immigrants étaient déjà présents au pays depuis 20 ans, 2) les immigrants présents avaient déjà accepté de facto l'approche libérale canadienne fondée sur le droit de la personne et 3) la majorité des immigrants provenaient soit des noirs des Caraïbes ou de la Chine et que ces peuples n'apportaient pas avec eux des méthodes barbares ou antilibérales.¹³⁷ Il écrit que ces facteurs ont motivé la population canadienne à supporter la politique multiculturelle canadienne. Il justifie cette affirmation par les résultats selon un sondage d'opinion confirmant que plus de 80% des Canadiens supportent la politique

¹³⁴ Broom, Leonard and John I. Kitsuse. "The validation of acculturation: A condition to ethnic assimilation". Dans *American Anthropologist*, New series, vo 57, no 1. p.47.

¹³⁵ J. Gebart-Eaglemont, "Acculturation and stress of immigrants: A path analysis, Paper on Language and Social Psychology", Brisbane Australia. 1994.

¹³⁶ Broom, Leonard and John I. Kitsuse. "The validation of acculturation... p.47.

¹³⁷ Will Kymlicka, "The Canadian Model of Diversity in a Comparative Perspective". Eighth Standard Life Visiting Lecture, University of Edinburgh, 29 avril 2004. p.8.

du multiculturalisme.¹³⁸ Du point de vue géographique, Kymlicka soutient que notre positionnement éloigné des pays pauvres ou des peuples aux gouvernements instables, élimine les immigrants illégaux qui frappent à la porte du pays contrairement aux É.-U. avec les Mexicains ou la France et l'Espagne avec les Africains.¹³⁹ Il affirme de plus que les immigrants illégaux provenant du Sud préfèrent aller aux É.-U., un pays plus riche, plutôt que de venir au Canada. Cette situation privilégiée fait que l'immigration vers le Canada présente une situation mondiale unique qui nous permet de sélectionner nos immigrants.

Bref, nous pouvons en déduire qu'au Canada le phénomène d'acculturation devrait être techniquement assez rapide puisque plusieurs facteurs accélérant sont présents : un système d'éducation de bonne qualité, un appui social important, une acceptation générale des nouveaux citoyens, une Charte des droits et libertés qui offre des garanties sociales et une sélection des immigrants selon des critères d'immigration spécifiques. Pourtant, le phénomène d'acculturation n'est pas aussi clair que nous la pensons puisque dans la mosaïque canadienne ou comme le dit John W. Friesen, le bol à salade canadien¹⁴⁰, les intellectuels ne s'entendent pas sur la façon dont les immigrants vont réagir face à la culture canadienne. En fait, trois thèses se confrontent au sein du multiculturalisme canadien : la fragmentation, l'assimilation ou intégration des immigrants. La première considère que le multiculturalisme conduit à la fragmentation,

¹³⁸ Ibid. p.8.

¹³⁹ Will Kymlicka, "The Canadian Model of Diversity in a Comparative Perspective". Eighth Standard Life Visiting Lecture, University of Edinburgh, 29 avril 2004. p.10.

¹⁴⁰ John W. Friesen, "When Cultures Clash", (Calgary, Alberta : Detseling Enterprises Ltd. 1993). p.49.

où les immigrants se referment sur leurs communautés, la deuxième qu'il conduit à l'assimilation où les immigrants adoptent la nouvelle langue et la culture et finalement l'intégration, une solution hybride, où ils intègrent la nouvelle culture à l'ancienne. Quelle acculturation sera dominante au pays et laquelle aura le plus d'influence chez notre communauté d'interprètes potentiels?

En premier lieu, Neil Bissoondath, auteur critique de la thèse de la fragmentation, se pose plusieurs questions sur l'approche trop tolérante canadienne face aux immigrants. Il se demande si la mosaïque culturelle ne fait pas que permettre aux nouveaux arrivants de s'isoler et de se refermer. Étant lui-même un immigrant, il s'indigne envers l'approche canadienne de laisser-aller lorsqu'il écrit:

[...] Jusqu'où allons-nous, en tant que pays, encourager et promouvoir les différences culturelles? Quand cela sera-t-il assez? Quand cela sera-t-il trop? Y a-t-il une limite au-delà de laquelle les différences deviennent une menace pour la cohésion sociale ?¹⁴¹

Il ajoute que l'homogénéité du Canada qui a essayé de fermer les yeux sur ses minorités a disparu.¹⁴² Lamberto Tassinari écrit pour sa part que depuis la réforme du multiculturalisme, les relations entre les communautés se sont davantage compliquées et que l'immigrant se voit garantir la conservation de sa culture, de sa langue, de son identité, ce qui motive l'immigrant à « se replier à l'intérieur de sa communauté d'origine, à n'établir avec l'ensemble de la société qu'un lien faible et formel ». ¹⁴³

¹⁴¹ Neil Bissoondath, "Le marché aux illusions", (Cap-Saint-Ignace : éditions Boréal Livre. 1995). p.67.

¹⁴² Ibid. p.73.

¹⁴³ Lamberto Tassinari dans Andrew, Caroline et AL, "L'Ethnicité à l'heure de la mondialisation" sous la direction de Caroline Andrew, (Ottawa : ACFAS Outaouais, 1992).pp.62-63.

Nicholas Keung¹⁴⁴ pour sa part présente une étude qui confirme que la ghettoïsation canadienne prend de l'ampleur lorsqu'il précise qu'en 1981 il n'y avait que six enclaves de minorités visibles au Canada et qu'en 2001 il y en avait plus de 254 dont 111 à Vancouver, 135 à Toronto et huit à Montréal. Bissoondath clame finalement que l'absence d'une culture canadienne conduit à la fragmentation lorsqu'il écrit

[...] Qu'en utilisant les différences entre les groupes, en ne réussissant pas à faire comprendre que le pays a ses propres traditions, idéaux et coutumes qui exigent qu'on les respecte et qu'on y adhère, il a plutôt réussi à exacerber les haines.¹⁴⁵

Comme nous pouvons le constater, ces auteurs prévoient que le laisser-faire canadien permet aux immigrants de se refermer sur leur communauté, donc une acculturation plus lente.

En deuxième lieu, plusieurs auteurs affirment au contraire que c'est l'acculturation d'assimilation qui domine dans l'enceinte canadienne. Jean-Luc Gignac écrit que ce qui fait la spécificité du modèle canadien « c'est qu'il étale le processus d'assimilation sur la deuxième voire la troisième génération. »¹⁴⁶ Cette théorie de l'assimilation est également soutenue par Michel Wieviorka et Suarez-Orozco, qui vont jusqu'à qualifier les générations d'immigrants étasuniens. Ils appellent la 1^{ère} génération « les externes cherchant à entrer », la 2^{ème} les « internes américanisés » et les

¹⁴⁴ A.F. Rueben (Captain (N)). Recruiting Visible Minorities... P. 29.

¹⁴⁵ Neil Bissoondath, Le marché aux illusions... p.95.

¹⁴⁶ Jean-Luc Gignac. "Le mythe du multiculturalisme". *Internet* : <http://www.vigile.net/pol/multi/gignacmythe.html>. Consulté le 14 mars 2006.

3^{ème} et 4^{ème} la génération « la racine » en quête d'une « ethnicité symbolique ». ¹⁴⁷ Cette nomenclature pourrait-elle s'appliquer à ce qui se passe chez nous? John W. Connor¹⁴⁸, anthropologue étasunien, tire les conclusions suivantes d'une étude faite à Sacramento en Californie sur les Étasuniens de descendance japonaise de troisième génération ¹⁴⁹ :

- Il y a une dispersion de la communauté japonaise
- La disparition presque totale de la langue chez les jeunes
- 2/3 d'entre eux se marient avec des non japonais
- Il y a toujours un certain nombre d'entre eux qui continuent à avoir un sens identitaire japonais et que ce facteur continuera encore pour plusieurs générations, mais que celui-ci sera plutôt centré sur l'alimentation, les souvenirs inter générations et objets traditionnels. Il conclut que ces derniers sont conservés par l'entremise de la religion et des visites occasionnelles au pays d'origine.

Il précise également que les résultats de son étude sont semblables à ceux des études d'Akoff (1969), Fenz et Arkoff (1962), Berrien, Arkoff et Iwahara (1967), Arkoff, Meredith et Dong (1963) et Mauda, Matsumoto et Meredith (1970). Guy Rocher, pour sa part, écrit que :

[...] loin de favoriser et d'accroître la diversité de la population canadienne, le multiculturalisme dresse un décor derrière lequel se réalise l'assimilation des nouveaux venus à la culture américano-canadienne.¹⁵⁰

¹⁴⁷ Suarez-Orozco, Marcelo M. Everything you ever wanted to know... p.5.

¹⁴⁸ John W. Connor, "Tradition and change in three generations of Japanese Americans", (Chicago: Nelson-Hall, 1977).

¹⁴⁹ Ibid. p.315.

¹⁵⁰ Guy Rocher, "Du pluralisme à l'égalitarisme" dans *Le Devoir*, <http://www.smartnet.ca/users/vigile/pol/multi/rocherpluralisme.html>, 18 décembre 1997. Consulté le 15 mars 2006.

Charles Taylor critique la province du Québec qui à son avis est la province la plus assimilatrice par l'entremise de la loi 101 qui force les immigrants à étudier en français et à restreindre l'affichage.¹⁵¹ Il critique Will Kymlicka au sujet de la politique de multiculturalisme canadienne qui donne des droits particuliers à différents groupes afin de protéger certaines cultures. Il écrit que « ceci ne justifie par la mise en place de mesures pour préserver celles-ci indéfiniment pour les générations futures.¹⁵² » qu'il considère injuste pour les autres groupes de la société canadienne.

Finalement, d'autres auteurs estiment que l'acculturation d'intégration est plutôt la tendance. Wierviorka écrit par exemple que la diversité culturelle est un enrichissement et non une nuisance puisqu'elle permet d'associer le passé de l'immigrant à l'avenir du pays d'accueil.¹⁵³ À son avis, l'interaction entre les multiples cultures ouvre un dialogue qui permet de reconnaître qu'au-delà de leurs différences que « chacune contribue à l'expérience humaine, et que chaque culture est un effort d'universalisation d'une expérience particulière ». ¹⁵⁴ Il complète en disant que le multiculturalisme bien

¹⁵¹ Charles Taylor, "Shared and Divergent values", Dans *Options for a New Canada*, ed Ronald L. Watts and Douglas M. Brouwn (Toronto: University of Toronto Press, 1991), p.173.

¹⁵² [Trad libre] Charles Taylor, "Multiculturalism and The Politics of Recognition", (Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1992) p.41.

¹⁵³ Michel Wieviorka, "Une société fragmentée?" *Le multiculturalisme en débat*, Paris: La Découverte. 1996. p.309.

¹⁵⁴ Ibid. p.311.

tempéré repose avant tout sur la laïcité, c'est-à-dire sur la séparation d'une culture – en particulier d'une religion - et d'un État »¹⁵⁵. Il termine en écrivant que :

[...] la première génération participe à l'activité économique, mais reste culturellement isolée; la 2^{ème} génération vit dans le déchirement et souvent la double socialisation; enfin, la troisième est intégrée.¹⁵⁶

De plus, les résultats d'une étude de Statistique Canada de 2006 confirment que seulement 20% des Canadiens de 2^{ème} génération enseignent la langue d'origine à leurs enfants. Cette étude confirme également que les personnes d'origine arabe, asiatique et est européennes ont plus tendance à conserver leur langue alors que les Scandinaves et les Haïtiens sont parmi ceux qui s'assimilent le plus.¹⁵⁷ Laura Carson écrit qu'il existe deux sortes de bilinguisme lorsqu'il y a acculturation, le bilinguisme soustractif et le bilinguisme additif. Le bilinguisme soustractif se produit lorsqu'une langue est acquise au détriment d'une langue maternelle moins prestigieuse. Elle cite l'exemple de la perte de la langue maternelle entre la 1^{ère}, la 2^{ème} et la 3^{ème} génération d'immigrants aux É.-U. et l'utilisation de l'anglais. Cette situation se produit principalement en acculturation assimilative. Le bilinguisme additif est présent lorsque les deux langues sont conservées lorsqu'elles sont toutes les deux regardées comme utiles et prestigieuses.¹⁵⁸ Ce facteur additif se produit lorsque l'acculturation est intégrative. Kymlicka ajoute que le Canada était jadis orienté vers l'assimilation¹⁵⁹, mais que, tel que précisé précédemment, le temps

¹⁵⁵ Ibid. p.312.

¹⁵⁶ Ibid. p.311.

¹⁵⁷ Turcotte, Martin, "La transmission de la langue ancestrale", Dans *Tendances sociales canadiennes*, Ottawa, Canada: Statistiques Canada, Printemps 2006, no 80.

¹⁵⁸ Lorna Carson. *Multilingualism in Europe...* p. 26.

¹⁵⁹ Will Kymlicka, *The Canadian Model of Diversity...* p.5.

et la géographie du pays ont permis de développer un modèle d'immigration uniquement canadien. À son avis, ces critères permettent au Canada de choisir ses immigrants et ceci a pour effet d'éviter la perception négative que les immigrants sont des pauvres et des criminels.¹⁶⁰ La qualité des immigrants canadiens leur alloue une acceptation permettant une intégration souple et tolérante. Il ajoute finalement que les immigrants d'une même origine ethnique représentent au plus 15 % des intrants alors que les É.-U. les Mexicains représentent à eux seuls plus de 50 % des intrants.¹⁶¹ Il affirme que le faible pourcentage d'origine ethnique canadien évite d'avoir des groupes dominants ou la création de sous-groupes ethniques, donc, encore une fois, une intégration plus efficace.¹⁶² Charles Taylor, dans son essai sur la reconnaissance politique des cultures, avance que le multiculturalisme doit être réfléchi afin d'intégrer au lieu d'opposer le libéralisme, les mouvements communautaires et le nationalisme. Il prêche pour un équilibre entre l'universalisme et la reconnaissance positive des différences culturelles.

Alors quelles déductions peut-on tirer de ces opinions contradictoires vis-à-vis des trois thèses d'acculturation? À notre avis, tous ces modes d'acculturation semblent se développer à un niveau plus ou moins prononcé dépendamment du milieu, de l'origine ethnique, de l'éducation et des conditions originales d'immigration. Il ne serait pas approprié d'affirmer qu'un seul mode d'acculturation sera la norme puisque les phénomènes sociaux canadiens sont complexes considérant, la grandeur du pays, le choix

¹⁶⁰ Ibid. p.10.

¹⁶¹ Ibid. p.9.

¹⁶² Ibid. p.10.

du lieu d'accueil des immigrants, la concentration ethnique métropolitaine et les politiques provinciales. Nous pouvons cependant déduire avec certitude que toutes ont une influence plus ou moins importante sur la dilution de la langue et de la culture originale et que la fragmentation est probablement l'acculturation qui permet de conserver la langue et la culture d'origine pendant une période un peu plus longue. De façon plus générale encore, nous pouvons affirmer hors de tout doute qu'à partir de la 3^{ème} génération, les immigrants sont *canadianisés* à un point où la pertinence linguistico culturelle d'origine n'offre plus autant d'attrait pour un interprète militaire capable de négociation et de communication intra culturel sans failles. Nous en concluons ainsi que les Canadiens de 1^{ière} et 2^{ème} générations, nonobstant les thèses de la fragmentation, d'assimilation ou d'intégration, devraient probablement être les candidats ciblés par le recrutement des FC.

Identifier quelles générations devraient être la cible de recrutement semble discriminatoire à première vue, mais ce n'est pas le but de notre proposition puisque chaque cas est unique et que les connaissances et compétences doivent être les facteurs clés de sélection lors du recrutement afin d'avoir une capacité d'interprétation pertinente et efficace. À cet effet, les défis liés au recrutement de ces candidats sont de taille et c'est ce que nous proposons d'étudier dans la prochaine section.

Recruter des immigrants interprètes: les défis

Dimanche le 9 avril 2006, à l'antenne de la chaîne de télévision CBC, le Chef d'état-major des Forces canadiennes, le général Rick Hillier a prononcé un discours devant l'Association Musulmane d'Ottawa en souhaitant que les Canadiens de religion

musulmane en particulier soient plus nombreux au sein des Forces armées. Il leur a dit que les « quelque 61 000 soldats canadiens ne représentent pas votre communauté en nombre suffisant, ce qui n'est pas sain pour notre pays ». ¹⁶³ Nous sommes tous conscients que les forces canadiennes sont en majorité composée d'hommes de race blanche ¹⁶⁴ et nos chefs l'ont constaté depuis longtemps. Ils savent que des changements s'imposent puisque la situation devient critique avec le vieillissement de la population militaire et le besoin de remplacer celle-ci. La chaîne de commandement des FC exprime avec clameur que le recrutement doit s'adapter à la nouvelle réalité canadienne. Un des exemples concrets est la nouvelle Stratégie 2020 des Forces canadiennes qui fixe les éléments clés du recrutement afin de corriger les manques de personnel les plus graves à court et à moyen terme. Cette stratégie spécifie que les FC doivent se concentrer sur « un bassin de candidats qui miroite la diversité de la société canadienne ». ¹⁶⁵ Les multiples visites du Chef d'état-major auprès des communautés ethniques et la Stratégie 2020 démontrent clairement qu'une réorientation majeure est en train de se produire dans les FC et la création d'interprètes à partir d'immigrants offre une solution rafraîchissante afin de rencontrer les intentions de nos dirigeants et de s'assurer que les FC seront le reflet de notre société.

¹⁶³ Société Radio Canada, "Les musulmans appelés à s'enrôler". *Société Radio-Canada* le 10 avril 2006 14:48h Internet: <http://radio-canada.ca/nouvelles/societe/2006/04/10/001-hillier-musulmans.shtml>. Consulté le 10 avril 2006.

¹⁶⁴ Rueben confirme que le multiculturalisme ne représente que 3.7% des FC alors que la représentation nationale est de 13%. Ces statistiques proviennent du résultat du recensement de 2001 intitulé Canada's Ethnocultural Portrait : The Changing Mosaic. A.F. Rueben (Captain (N)). Recruiting Visible Minorities... p.2.

¹⁶⁵ Canada, "La Stratégie en matière de ressources humaines militaire 2020 : Relever les défis futurs en matière de personnel", (Ottawa : QGDN SMA RH, 2002), p.22.

Afin d'approcher notre suggestion d'une manière plus concrète, nous nous proposons d'étudier certains enjeux à considérer lors de la mise sur pied d'un métier d'interprète dans les FC. Tout d'abord, nous discuterons des défis reliés au choix des langues et cultures qui requièrent l'embauche d'interprètes, ensuite, nous offrirons quelques réflexions au sujet du recrutement de candidats linguistico culturels.

Enrôler des interprètes : Quelles langues et cultures choisir?

Créer un nouveau métier d'interprète pour les FC est un travail qui requiert un travail imposant dont l'identification des fonctions, responsabilités, qualifications optionnelles et qualifications essentielles, l'entraînement de base, intermédiaire et avancé, le profil de carrière, etc. De plus, il faudra déterminer si ce métier sera présent autant chez les officiers que chez les sous-officiers, à temps plein (Force régulière) ou à temps partiel (Force de réserve : première ou supplémentaire). De plus, nous devons déterminer si ceux-ci seront présents au sein des trois environnements. À cet effet, nous croyons que la majorité des postes d'interprètes militaires devraient être au sein de l'Armée de terre considérant l'omniprésence et l'interaction humaine constante de cet élément sur le terrain. Cependant, le facteur le plus délicat à régler est celui du choix des langues et cultures cibles. Les FC ne peuvent certainement pas se permettre d'avoir des interprètes dans toutes les langues et cultures puisque ceci serait démesuré et irréalisable. Un choix judicieux doit être fait et nous proposons deux critères de classement afin aider à la sélection: la classification des cultures selon l'échelle de Hoefstede et les catégories contextuelles des cultures de Faure.

L'échelle de Hofstede¹⁶⁶ consiste en une classification des cultures selon une échelle basée sur quatre dimensions de la culture et les comportements d'interaction et de négociation. Ceux-ci sont:

- l'écart de pouvoir : qui consiste à l'aptitude à accepter une hiérarchie,
- l'évitement de l'incertitude : qui s'appuie sur l'aptitude de gestion et de tolérance au stress, la stabilité et le désir de renforcer les règles,
- l'individualisme : rôle de l'individu par rapport à la communauté et
- la masculinité¹⁶⁷ : le désir de réussir, être le meilleur ou gagner plus contrairement à la féminité qui opte habituellement pour une approche plus pausée, une attitude orientée vers les relations en gardant un œil sur le soutien.

Hofstede a classifié toutes les cultures nationales et les types de négociateurs selon cette échelle¹⁶⁸ et il serait probablement intéressant pour les FC de consulter cette

¹⁶⁶ Guy-Olivier Faure, dans Kremenjuk... p.395.

¹⁶⁷ Nous réalisons que cette classification semble très stéréotypée et qu'une classification différente aurait pu être utilisée, mais pour les besoins du présent mémoire, ces catégories capturent l'essentiel du sujet d'étude c-à-d la classification des cultures lors des négociations.

¹⁶⁸ [Trad libre] Les Maliens sont plus respectueux de l'autorité que les Israéliens et se voient allouer une note de 104 selon l'échelle d'Hofstede. Les Équatoriens sont plus orientés vers la collectivité que les Étatsuniens et reçoivent une note de 8 contre 91 sur l'échelle d'individualisme. Les Grecques ont plus tendance à éviter l'incertitude que les Singapouriens (112 vs 8), et les Japonais mettent plus l'emphase sur la masculinité que les Suédois (95 vs 5). Guy-Olivier Faure, dans Kremenjuk... p.395.

classification afin de guider la sélection des cultures et langues à exploiter à partir d'interprètes.

Deuxièmement, Faure classifie l'importance que les gens donnent à l'environnement lors de la collecte des données, l'interprétation des signaux et la mise en scène. Il propose deux catégories de cultures : celles à fort contexte et celles à faible contexte. Les cultures à fort contexte sont par exemple la Chine et le Japon qui utilisent des actions indirectes et des expressions implicites. Les pays de l'Ouest sont pour leur part considérés à faible contexte, car les actions sont plus directes et leurs expressions plus explicites. Il ajoute que « l'appartenance à l'une ou l'autre rend le décodage des messages et comportements plus efficace afin d'en ressortir les bonnes déductions.¹⁶⁹ » Cette catégorisation du contexte des langues permet alors de sélectionner des interprètes spécifiquement pour les langues à forts contextes puisque dans ces cultures le langage corporel joue un rôle dominant et que seul un locuteur natif peut décoder les messages sous-entendus et établir une communication efficace.

L'usage de ces échelles et catégorisations peut s'avérer utile lors de la sélection, mais les réalités locales doivent être considérées sérieusement comme l'exprime le Lieutenant-colonel Stephen Franke des Forces étasuniennes en Irak lorsqu'il précise que le fait que des individus parlent la même langue ne signifie pas nécessairement qu'ils partagent tous la même culture. Il dit qu'il est essentiel de :

[...] Connaître et comprendre les cultures, qui varient de région en région, même de ville en ville. Les Arabes ne sont pas les seuls groupes en Irak. [...] Il y a les

¹⁶⁹ Ibid. p.395.

Kurdes, Turques, Assyriens et les Chaldéens. Et bien sûr, il y a les deux factions religieuses majeures, les Shiites et les Sunnites.¹⁷⁰

Lors de cette sélection, il faudra également considérer l'importance des pays dominants et émergents qui influencent ou influenceront les relations internationales, les zones les plus à risques de désastres naturels et les pays alliés où nous pourrions être appelés à nous déployer par obligation. La sélection des langues requérant le recrutement d'interprètes est un défi de taille, mais surmontable. À cet effet, nous recommanderons à la fin de ce mémoire qu'une étude soit entreprise afin de bien définir le besoin, évaluer les enjeux et probabilités et utiliser des méthodes de classification afin de faire un choix judicieux. Lorsque cette sélection sera complétée, il faudra évidemment recruter les bons candidats et nous proposons d'offrir une analyse des facteurs à considérer lors de cette étape.

Recruter des interprètes : Qui et comment?

« En premier lieu, je suis musulman, donc je n'aime pas me battre » a répondu Khaled Kaddoura au journaliste après avoir écouté l'allocution du chef d'état major de la défense le 9 avril 2006. Il enchaîne en disant que :

« Donc, à moins qu'il y ait un but clair pour aller là-bas, pour changer les choses, je n'irai pas, je ne le ferai pas, vous voyez ce que je veux dire [...] j'ai besoin d'avoir une idée claire des raisons justifiant la présence du Canada en Afghanistan avant de considérer une carrière militaire. »¹⁷¹

¹⁷⁰ [Trad libre] Paul Sperry. "OPERATION: IRAQI FREEDOM U.S. losing 'hearts, minds,'" despite sensitivity training Schooling in Arab etiquette doesn't seem to help GIs in Baghdad area". Dans *WorkNet Daily*. Internet: http://www.worldnetdaily.com/news/article.asp?ARTICLE_ID=37858. Consulté le 15 mars 2006.

¹⁷¹ Société Radio Canada, "Les musulmans appelés à s'enrôler"...

Mais est-ce que ces commentaires du jeune Khaled sont représentatifs de l'opinion du bassin de recrutement cible des FC pour combler des postes d'interprètes à partir des Canadiens de 1^{ière} et 2^{ième} génération? Nul ne peut répondre à cette question avec certitude, mais dans la présente section nous proposons néanmoins de discuter des enjeux importants à examiner. Ces enjeux sont de sept ordres : la qualité des immigrants canadiens, le niveau d'éducation, l'image qu'ils ont du service militaire et des FC, l'attrait de l'emploi et de l'après emploi et dernièrement, l'équité en matière d'emploi.

En premier lieu, Brian McKee affirme que les qualifications des immigrants canadiens sont très bonnes lorsqu'il réfère aux normes d'acceptations pour obtenir un statut d'immigrant. À son avis, elles sont assez élevées au Canada puisqu'elles s'appuient sur la réunification familiale, les compétences techniques et spécialisées, le talent artistique ou l'entrepreneuriat.¹⁷² Will Kymlicka supporte également cette remarque¹⁷³. McKee ajoute que selon Immigration Canada, le nombre d'immigrants canadiens a déjà été de 250 000 par an, mais que ce nombre a été réduit par des procédures plus rigoureuses afin de s'assurer que les nouveaux arrivants sont des atouts pour le pays.¹⁷⁴ Marcelo M. Suarez-Orozco ajoute qu'une étude du *National Research Council* précise que les enfants d'immigrants tendent à être en meilleure santé et à avoir un meilleur mode de vie comparativement aux occidentaux dont les habitudes de vie présentent parfois certaines lacunes.¹⁷⁵ Suarez-Orozco ajoute que les immigrants

¹⁷² Canada, "Canadian demographic and social trends" par Brian McKee. Ottawa Ontario : DND. 2002. p.3.

¹⁷³ Will Kymlicka, *The Canadian Model of Diversity*... p.8.

¹⁷⁴ Canada, *Canadian demographic and social trends*... p.3.

¹⁷⁵ Suarez-Orozco, Marcelo M, *Everything you ever wanted to know*...p.9.

sélectionnés pour leur qualité ou habileté font généralement de bons salaires, et qu'ils réussissent extrêmement bien dans la société. Il ajoute, en citant un exemple étasunien, que 33% de tous les scientifiques et ingénieurs qui travaillent à *Silicon Valley* sont des immigrants. Il termine en écrivant que « Le tiers des récipiendaires étasuniens du prix Nobel étaient des immigrants. En 1999, tous les récipiendaires des prix Nobel étaient des immigrants. »¹⁷⁶ Au Canada, 18 personnes se sont vu attribuer ce prestigieux prix et trois¹⁷⁷ de ceux-ci étaient des immigrants (17 %). Considérant l'unanimité des auteurs, nous pouvons avouer que la qualité des immigrants canadiens n'est pas mise en doute.

En deuxième lieu, le niveau d'éducation des immigrants est un facteur non négligeable à examiner. Christopher Dandeker¹⁷⁸ cite une étude de Moodod lorsqu'il écrit que les minorités ethniques sont surreprésentés au niveau des hautes études relativement à leur représentativité au sein de la population. Il écrit qu'« il est important de ne pas sous-estimer les forces de ce que nous appelons les « minorités ethniques » qui foncent pour des qualifications. »¹⁷⁹ Rueben¹⁸⁰ supporte cette position lorsqu'il cite les résultats du recensement de Statistique Canada de 2001 à l'effet que les minorités visibles

¹⁷⁶ [Trad libre] Ibid. p.9.

¹⁷⁷ Les immigrants qui ont reçu le prix Nobel de la paix furent en 1971 : Gerhard Herzberg, 1986 : John Polanyi, 1993 : Michael Smith. Canada, "Lauréats canadiens du Prix Nobel", Internet : www.cric.ca/fr_html/guide/nobel/nobel.html Consulté le 18 avril 2006.

¹⁷⁸ Christopher Dandeker est professeur en sociologie militaire au Collège King de Londres, G.-B.

¹⁷⁹ [Trad libre] Christopher Dandeker and David Mason. "Diversifying the Uniform? The participation of Minority Ethnic personnel in the British Armed Services". *Armed Forces & Society*. Summer 2003. p.490.

¹⁸⁰ A.F. Rueben (Captain (N)). "Recruiting Visible Minorities..." p.17.

canadiennes représentent 12.7 % de la population canadienne de 14 ans et plus, mais obtiennent 19% des baccalauréats, 20 % des maîtrises et 23 % des doctorats.

D'autres auteurs apportent un bémol à cet argument éducationnel tels que Rumbaut et Alejandro Portes qui dévoilent que selon une étude portant sur 5 000 étudiants de niveau secondaire, les immigrants de 2^{ième} génération ont tendance à avoir de moins bons résultats scolaires.¹⁸¹ Nonobstant ce bémol, les statistiques confirment que les immigrants ont plus tendance à avoir un niveau d'éducation plus élevé et ce facteur doit être considéré lors du recrutement puisqu'un interprète éduqué est un atout important. Les FC doivent en conséquence continuer de cibler les institutions postsecondaires afin de recruter ses membres, incluant les interprètes linguistico culturel.

En troisième lieu, l'intérêt des jeunes immigrants envers le militaire et la perception des FC joue également un rôle clé pour attirer nos futurs interprètes. Les opinions sont diverses concernant cette catégorie. Hill constate par exemple que plusieurs immigrants ne veulent pas rejoindre les Forces militaires lorsqu'il écrit que :

[...] Certains immigrants sont des réfugiés d'États policiers ou militaires, et ils ont de forts doutes vis-à-vis de l'armée. Ils ont peut-être quitté leur terre natale pour échapper à l'oppression, et ne sont pas enclins à se joindre à une institution qui est dans leur esprit semblable à celui qu'ils ont fuit.¹⁸²

Inversement, les résultats du recensement de Statistique Canada de 1997 révèlent que 33 % des immigrants étaient intéressés à rejoindre les forces régulières et 60 % les forces

¹⁸¹ Suarez-Orozco, Marcelo M, Everything you ever wanted to know... p.9.

¹⁸² [Trad libre] Hill, R.L. (Major), "The Military in a Changing Society: The Impact of Demographics on the Canadian Forces", (Toronto : travail rédigé dans la cadre du Cour du Collège des Forces canadiennes, 1998.) p.9.

de réserve alors que l'intérêt de la population canadienne est de 23 %.¹⁸³ Un sondage pancanadien plus récent datée de 2004¹⁸⁴ réalisé par le Directeur des recherches et de l'évaluation en ressources humaines de la Défense nationale auprès des immigrants, dont 75 % avaient entre 16 à 26 ans, dévoile que l'intérêt augmente envers les FC pour ce groupe d'âge. En effet, 64,5 % des répondants étaient intéressés de rejoindre les Forces régulières et 16,8 % la force de réserve. De ce nombre, 52 % avouent préférer rejoindre l'armée de terre. Ce même sondage révèle que sur 20 questions concernant les motifs pour se joindre aux FC, trois des raisons les plus fréquentes étaient : une occasion de carrière, le défi relié au travail et la fierté de l'emploi. Si nous considérons que 380 000 Canadiens (selon le tableau 2) entre 15 et 24 ans parlent des langues autres que le français et l'anglais et que nous appliquons les pourcentages d'intéressement, nous pouvons estimer que 245 000 désireraient se joindre aux FC pour une occasion de carrière, le défi du travail et la fierté du travail. Notre analyse s'appuie uniquement sur les résultats de études susmentionnées, mais n'indique pas si cette perception a changé depuis les interventions des FC en Afghanistan. En plus de la perception du militaire par les nouvelles recrues, l'image de l'institution doit évidemment être entretenue afin de projeter une institution professionnelle, respectée, attrayante et respectueuse des individus nonobstant leurs origines. James D. Smith écrit que « nous devons être conscients de la portée et du potentiel de la diversité culturelle du Canada et savoir en

¹⁸³ J.M.R Landry (major). "Le lien armée nation au-delà 2010 : Les Forces canadiennes seront-elles les Forces militaires de tous les Canadiens?" (Toronto: travail rédigé dans le cadre du Cours de commandement et d'état-major – Nouveaux horizon, Collège des Forces canadiennes, 1999), p.19.

¹⁸⁴ Canada, "Canadian Forces Prospect Survey: Annual Monitoring Report (April 2003-March 2004, Sponsor Research Report 2004-11", Ottawa: Directeur Recherche et Évaluation en Ressources Humaines, Juin 2004.

profiter. »¹⁸⁵ Donna Winslow, anthropologue, cite le lieutenant-colonel Crawford, officier des Forces canadiennes, qui soutient que, à en juger par l'expérience étasunienne :

[...] le service militaire peut donner à ces communautés le sentiment qu'elles sont des éléments valables du système politique et social. Leurs membres sont et se sentent inclus et non le contraire; ils acquièrent des compétences qui augmentent leur mobilité socioéconomique et de nombreuses compétences en leadership, qu'ils peuvent utiliser dans leur communauté. Ces trois éléments semblent être les volets du processus d'acquisition de la citoyenneté.¹⁸⁶

En quatrième et dernier lieu, les FC doivent démontrer aux futurs interprètes qu'une carrière offre un grand choix d'emploi au sein de l'institution ou de la fonction publique comme interprète ou traducteur et que le passage à la vie civile est très intéressant suite à une carrière militaire. Smith écrit dans la conclusion de son rapport sur la Croatie que nous devons « attirer, former et garder les meilleures de la société canadienne en leur offrant des carrières stimulantes et enrichissantes ». ¹⁸⁷ Rampton et Al¹⁸⁸ écrivent dans leur étude sur la main-d'œuvre militaire que le stade décisionnel de carrière des recrues est habituellement relié à l'âge. Il précise que les 15 à 17 ans sont majoritairement au stade de la pré planification, les 18 à 20 ans de l'évaluation et les 21 à 24 ans à l'étape du choix. Ils affirment également que ces étapes sont critiques pour les nouvelles recrues puisque la pré planification et l'évaluation sont des périodes où les jeunes privilégient l'exploration et le changement d'emploi lorsqu'ils écrivent que :

¹⁸⁵ [Trad libre] James D. Smith. *Canada in Croatia...* p.34.

¹⁸⁶ Winslow, Donna, "La société canadienne et son Armée de terre" Dans *La Revue Militaire Canadienne*, vol 4, no 4, Hiver 2003, p.7.

¹⁸⁷ [Trad libre] James D. Smith. *Canada in Croatia...*p.34.

¹⁸⁸ Rampton G.M. et C.A. Cotton. "Military manpower trends in Canada: attrition, widening the manpower base and other perspectives". Department of Sociology: (Maryland: University of Maryland, 1978) 16-18 Oct 1978. p.6.

[...] La capacité d'augmenter les occasions de changement de métier pendant les premières années de la carrière offre un potentiel intéressant afin de réduire l'attrition. [...] Pendant les premiers mois et les premières années d'emploi, il serait raisonnable de permettre de changer à un autre métier si désiré, considérant que dans certains secteurs, certains individus ne sont pas entièrement entraînés et l'investissement à jour n'est pas très élevé.¹⁸⁹

L'offre d'une carrière trop rigide peut signifier que ceux-ci décident soit de ne pas se joindre au FC ou de quitter l'uniforme très tôt. Considérant ce fait, il est essentiel que le métier d'interprète offre une mobilité attrayante vers la communication, la négociation, les renseignements et l'enseignement afin de garder ceux-ci dans nos rangs. Nous pourrions également permettre aux immigrants déjà en uniforme possédant un talent linguistico culturel de changer de métier et de joindre le métier d'interprète. La compatibilité post carrière est également un facteur important pour les nouvelles recrues. Elles doivent avoir l'assurance qu'il y a une compatibilité entre le métier offert et ce qui se fait sur le marché du travail. En ce qui concerne les interprètes militaires, la facilité de trouver un emploi après les FC ne semble pas poser de problème puisque, selon Statistique Canada, plus de 600 sociétés privées canadiennes oeuvraient dans le secteur de la traduction et l'interprétation au pays en 2004. Beauchemin écrit que le métier de traducteur interprète « a la côte en 2005 avec plus de 70 à 95% d'emploi à temps plein ».¹⁹⁰ Lebreux ajoute que l'industrie de la langue connaîtra une croissance annuelle supérieure à 15% au cours des cinq à 10 prochaines années.¹⁹¹ Elle ajoute également que

¹⁸⁹ [Trad libre] Ibid. p.6.

¹⁹⁰ Beauchemin, Malorie. "La santé, le social et les sciences à l'honneur". Dans *La Tribune*, Sherbrooke : 11 février 2006.

¹⁹¹ Lebreux, Marlène. "Un avenir dans l'univers de la traduction". Dans *Le Droit*, Ottawa : 28 janvier 2006.

plus de 40% des traducteurs font du télétravail. Il y a dans ce cas de l'avenir lorsque les interprètes quittent les FC.

En cinquième lieu, l'équité en matière d'emploi doit être considérée. Devons-nous déployer des interprètes féminins en théâtre d'opérations? Peut-on amener des interprètes militaires afghans en Afghanistan? Nous répondons affirmativement à ces deux questions, mais avec une certaine réserve puisque chaque situation est unique et que le cadre d'emploi doit dicter ce choix. Encore une fois, la langue et la culture seront des indicateurs importants afin de prendre la bonne décision. Dans les situations où le rôle de l'interprète se limite à communiquer, les deux catégories susmentionnées sont acceptables. Par contre, dans le cas de négociations critiques, nous devons nous assurer que la présence de ceux-ci ne fasse pas échouer la négociation parce que la présence d'une femme ou d'une race est directement reliée à la perception culturelle. Dans certaines situations, seule la présence d'une femme ou d'une ethnie pourrait peut-être détruire un lien de confiance fragile ou au contraire améliorer les chances de succès. Chaque situation est unique. Durant plusieurs conflits antérieurs, les militaires provenant de la même ethnie que la zone étaient systématiquement exclus par défaut. Cependant, dans son rapport sur les missions de la paix, le Dr. Pinch constate que :

[...] Le processus est également maintenant beaucoup plus inclusif, en ce sens que les femmes et les membres d'ethnies et des minorités visibles, qui étaient auparavant exclus, sont maintenant déployés de façon routinière.¹⁹²

Le résultat d'une étude étasunienne révèle similairement que la présence de races différentes et de genres différents a aidé grandement en Somalie en créant une approche

¹⁹² Dr Franklin C. Pinch. *Lessons from Canadian peacekeeping...* p.173.

plus humanitaire en diminuant les chances d'utiliser la violence et un sentiment plus internationaliste.¹⁹³ Plusieurs interprètes militaires étasuniens ont été déployés en Irak et en Afghanistan et les commentaires suivants portent à réfléchir :

[...] Pour le spécialiste Jack Daniels, 450e Bataillon des Affaires civiles, déployé en Afghanistan fut une chance de revenir à la maison. C'était une chance d'aider la reconstruction de sa terre natale. Plus important encore, c'était une chance de servir dans les l'Armée étasunienne. Alors que Jack Daniels, un surnom qu'il utilise afin de protéger sa famille en Afghanistan, ses contributions sont innombrables lors de l'effort de reconstruction dans la province d'Herat. Né et élevé au nord de l'Afghanistan, Daniels, avec sa mère, son frère et ses deux sœurs, ont immigrés aux É.-U. il y a plus de quatre ans. Fuyant les combats et l'instabilité sous le régime taliban, Daniels dit que lui et sa famille sont venus aux É.U. pour la sécurité et l'occasion d'avoir une meilleure vie.¹⁹⁴

L'expérience étasunienne nous montre que l'utilisation d'interprète de même origine et du déploiement des femmes en théâtre d'opérations sont possibles lorsque la situation s'y prête.

Le sixième facteur à considérer est celui de l'urgence d'enrôler des interprètes à partir des Canadiens de 1ère et 2ème génération. À notre avis la patience est de mise et il ne serait pas acceptable de réduire les normes de recrutement afin de remplir rapidement les nouveaux postes. En tant qu'immigrant, Bissoondath écrit que conserver les mêmes normes d'embauche pour tous est une marque de respect envers eux, il écrit que « même avec les meilleurs des intentions, on me jugerait toujours du point de vue de la race - et

¹⁹³ Miller, Laura L. et Charles Moskos. "Humanitarians or warriors? Race, gender and combat status in Operation Restore Hope". Dans *Armed Forces and Society*. New Brunswick: Summer 1995. Vol 21, no 4, p.13.

¹⁹⁴[Trad libre] Sgt. Frank Magni. "Afghan Returns to Homeland as U.S. Soldier. Dans *Defend America*". 21 janvier 2005. *Internet*: <http://www.defendamerica.mil/profiles/jan2005/pr011305b.html>. Consulté le 14 mars 2006.

c'est offensant »¹⁹⁵. Cet auteur accepte donc qu'il soit préférable d'avoir une sous-représentation plutôt que d'avoir une représentation artificielle. Bercuson écrit dans un rapport au Ministre de la Défense daté du 10 mars 1997, que :

[...] Tous les militaires devraient obtenir leurs qualifications professionnelles en satisfaisant à un ensemble unique de normes de haut niveau. Les normes ne doivent pas être abaissées systématiquement pour accroître le nombre de femmes et de membres des minorités visibles.¹⁹⁶

Le septième et dernier aspect à considérer pour recruter les interprètes est celui du lieu de recrutement où, à notre avis, les FC doivent adapter sérieusement leurs stratégies.

Rouleau cite une étude de DSHRC¹⁹⁷ qui indique que seulement 19 % des recrues des FC proviennent des grands centres¹⁹⁸ alors que 85% des immigrants y ont domicile.¹⁹⁹ Dans le cas de l'armée de terre, la majorité des emplois se trouve à Gagetown au Nouveau-Brunswick, Valcartier au Québec, Petawawa en Ontario et Edmonton en Alberta. En contrepartie, les quartiers généraux des Secteurs de la Force terrestre sont situés à Halifax, Toronto, Montréal et Edmonton. Les emplois dans ces quartiers généraux sont des grades élevés à 90%, donc inaccessibles aux nouvelles recrues. Le lieu d'emploi est important pour les nouvelles recrues et peu d'immigrants de 1^{ère} et 2^{ème} générations seraient probablement intéressés à se séparer de leur famille. Il serait plus que nécessaire de repenser notre stratégie de recrutement et d'emploi si nous voulons recruter cette

¹⁹⁵ Bissoondath, Neil, *Le marché aux illusions...* p.102.

¹⁹⁶ Bercuson, David, "Rapport du ministre, sommaire des recommandations", *Internet* : <http://www.dnd.ca/fr/min/reports/Bercuson/BERCUFR.htm>, Consulté le 10 mars 2006.

¹⁹⁷ Defense Strategic Human Research Coordination.

¹⁹⁸ Canada, DSHRC Sponsor Research Report 01-08, Canadian Forces Contact Survey (CFCS) Annual Report June 2000-June 2001, Septembre 2001, p. 6.

¹⁹⁹ [Trad libre] Canada, Canadian demographic and social trends... p. 6.

capacité linguistico culturelle. En ce qui concerne la force de réserve que nous retrouvons dans la majorité des villes canadiennes, celle-ci a un excellent succès de recrutement, mais le besoin d'interprète devrait probablement se situer majoritairement au niveau de la force régulière. Une autre solution serait de permettre un transfert aller-retour de la force de réserve à la force régulière. Cependant, les règlements existants font que cette mobilité inter composantes est un processus long et fastidieux.

Bref, dans ce chapitre, nous avons offert quelques pistes afin de choisir quelles pourraient être les langues et cultures qui requerraient l'embauche d'interprètes et nous avons également fourni un certain nombre de réflexions concernant les facteurs à considérer lors du recrutement de ces mêmes interprètes.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Conclusion

En résumé, dans ce mémoire, nous avons démontré que la situation mondiale s'est transformée considérablement et que les conflits sont maintenant de 4^{ième} génération. Ces affrontements de la guerre à trois volets obligent les forces militaires à dépenser plus de 50% de leurs efforts sur le plan moral et les FC adhèrent pleinement à ce concept. Une des composantes essentielles du plan moral consiste à établir des liens étroits et une confiance mutuelle avec la population et les agences locales afin de gagner le cœur et la raison et accélérer le règlement des conflits, permettre l'implantation de structure de gouvernance légitime et fournir à la population les infrastructures sociales requises à un retour à une vie normale. Pour ce faire, nous croyons que la dimension communication et négociation est un élément clé et que celle-ci doit être exploitée par les FC en

développant une capacité d'interprète. Nous avons également démontré que les interprètes embauchés localement et les contractuels canadiens présentent une myriade de contraintes qui sont diminuées avec les interprètes militaires. Nous avons également poussé notre analyse plus loin en démontrant que pour être en mesure de fournir des communications et des négociations efficaces et profitables aux contingents, que les interprètes doivent être très fortement imprégnés de la langue et la culture de la population de la zone d'opération et que pour atteindre ce niveau les immigrants offrent la meilleure solution considérant que l'enseignement de la culture combiné aux cours de langue s'avère une entreprise coûteuse et de très longue durée pour les FC. Nous avons finalement démontré qu'une préséance devrait être donnée aux immigrants des deux premières générations lorsque nous considérons le phénomène d'acculturation linguistico culturel canadien. Nous pouvons dans ces conditions affirmer que notre thèse est validée et que les Forces canadiennes doivent développer une capacité d'interprètes militaires linguistico culturel parmi les immigrants Canadiens de 1^{ière} et 2^{ème} génération afin de gagner le cœur et la raison lors des opérations.

Tous sont d'avis que le Canada est un chef de file respecté en termes d'interventions internationales et le chef d'état-major de la défense clame que la taille des FC et les contraintes budgétaires ne nous permettent pas d'offrir des capacités militaires dans le spectre entier des opérations militaires et que l'identification de créneaux spécialisés est la solution qui nous permettra de nous démarquer et de rester pertinent auprès de nos alliés. Notre proposition de développer une capacité d'interprète linguistico culturel pourrait corollairement devenir un de ces créneaux spécialisés où les

FC pourraient se distinguer honorablement. Notre noble réputation de gardien de la paix n'est plus à faire et l'ajout d'expertise linguistico culturelle ne fera que renforcer notre influence et réputation mondiale.

Recommandation d'études futures

Finalement, considérant la faible quantité d'études reliées au sujet du présent mémoire, nous croyons qu'une recherche pourrait être entreprise dans les domaines suivants:

- définir clairement quelles langues et cultures devraient être fournies par les interprètes militaires des FC autant chez les sous-officiers, les officiers subalternes et supérieurs.
- Identifier un code de conduite des interprètes inspirés de celui des cours de justice.²⁰⁰
- Évaluer la possibilité d'implanter un système de rémunération pour les membres des FC ayant des compétences en langues étrangères.
- Identifier des outils et procédures afin de maintenir les compétences linguistiques et culturelles, incluant la création de cadre d'échange d'information et de sites de référence pour les interprètes tels qu'utilisés

²⁰⁰ Le site internet suivant fournit un exemple intéressant
<http://www.ojd.state.or.us/osca/cpsd/interpreter/documents/ethicscode.pdf>

par les Forces étasuniennes.²⁰¹

- Évaluer si les officiers généraux devraient posséder, selon le schéma de Wunderle proposé à la figure 2, au minimum une connaissance ou compréhension en langues étrangères ou, au mieux, des compétences linguistico culturelles. Cette étude devrait également trouver des éléments motivants soit à partir de compensations, d'éléments de motivation ou de critères obligatoires pour l'avancement.
- Identifier, en collaboration avec le Ministère des Affaires extérieures la possibilité d'ajouter un nouveau critère d'immigration pour les experts linguistico culturel afin qu'ils puissent joindre les rangs des FC comme interprète.
- Évaluer, en collaboration avec les Anciens Vétérans Canada, la possibilité d'inclure les interprètes civils contractuels canadiens dans la charte des anciens vétérans afin que ceux-ci se qualifient pour un soutien post-traumatique et une pension d'invalidité lorsqu'ils se déploient avec les FC.
- Identifier des conférences et groupes de discussions en langues étrangères qui pourraient être bénéfiques pour les FC.²⁰²

²⁰¹ Les Forces étasuniennes utilisent le site suivant : <http://www.ttig.org/>

²⁰² Le seul comité auquel participent les FC est le *Bureau for International Language Coordination (BILC)*, un organisme de coordination langagier existant au sein de l'OTAN depuis 1967. Les objectifs de cet

- Évaluer, avec les différentes agences fédérales, la nécessité d'établir une conférence nationale sur la politique et les enjeux liés au développement de la capacité canadienne en langues étrangères à tous les niveaux de gouvernements et ministères, incluant la participation aux forums des alliés.²⁰³ Des objectifs similaires à ceux proposés à la conférence étasunienne de janvier 2005 seraient intéressants.²⁰⁴

organisme consultatif sont : 1) La dissémination d'information concernant l'entraînement langagier, 2) Organiser une conférence annuelle afin de réviser et coordonner les études reliées aux langues, et 3) Parrainer le STANAG 6001. <http://www.dlielc.org/bilc/index.html> . Consulté le 15 mars 2006.

²⁰³ Le *National Language Conference* étasunien est un exemple cité par Peter A. Shaver dans Shaver, Peter A. "Language Action", dans *Military Intelligence Professional Bulletin*, Jan-Mar 2005, Vol 31, Issue 1.

²⁰⁴ Ibid.

Bibliographie

Amirault, Bill (lieutenant-colonel), OÉM adjoint des études en langues étrangères, CMR Kingston, Entrevue téléphonique effectuée le 28 mars 2006.

Andrew, Caroline et AL, "L'Ethnicité à l'heure de la mondialisation / sous la direction de Caroline Andrew", Ottawa : ACFAS Outaouais, 1992.

Anonyme, "Aristote". Internet:
<http://www2.nd.edu/Departments//Maritain/etext/hop11.htm>. Consulté le 2 mars 2006.

Beauchemin, Malorie. "La santé, le social et les sciences à l'honneur". Dans *La Tribune*, Sherbrooke : 11 février 2006.

Benvenist, E. "Langage et communication" *Internet*:
www.philagora.net/citations/langage2.htm. Consulté le 29 mars 2006.

Bercuson, David, "Rapport du ministre, Sommaire des recommandations",
<http://www.dnd.ca/fr/min/reports/Bercuson/BERCUFR.htm>. Consulté le 10 mars 2006.

Bissoondath, Neil, "Le marché aux illusions", Cap-Saint-Ignace : Boréal Livre. 1995.

Bradley, Staff Sgt. Rhen. "Medics Provide Aid to Village. In Defend America". 20 janvier 2005. Internet:
<http://www.defendamerica.mil/articles/jan2005/a011905wm1.html>. Consulté le 14 mars 2006.

Broom, Leonard and John I. Kitsuse. "The validation of acculturation: A condition to ethnic assimilation". In *American Anthropologist*, New series, vol 57, numéro 1.

Canada. Ministre de la défense nationale. « La mission des forces canadiennes en Afghanistan: application de la politique et des valeurs du Canada - Ottawa (Ontario). Allocution présentée le 29 septembre 2005 à Ottawa. Internet :
http://www.forces.gc.ca/site/newsroom/view_news_f.asp?id=1770. Consulté le 14 mars 2006.

Canada, "Compte rendu des énoncés de politique sur les États fragiles et en déroute", Direction de la recherche sur les politiques, *Affaires étrangères Canada*, le 9 décembre 2005. Internet: www.dfait-maeci.gc.ca/cip-pic/current_discussions/FRSummaryPPP.pdf
 Consulté le 30 mars 2006.

Canada. "Énoncé de la politique de défense du Canada". Gouvernement du Canada : Ottawa. 2005.

Canada. "Bureau du Juge avocat général, Collection de documents sur le Droit des conflits armés, édition 2005." Directeur de l'entraînement du Droit. Ottawa : DND, 2005.

Canada, "Canadian Forces Prospect Survey: Annual Monitoring Report (April 2003-March 2004, Sponsor Research Report 2004-11", Ottawa: Directeur Recherche et Évaluation en Ressources humaines, Juin 2004.

Canada, "Lauréats canadiens du Prix Nobel", Internet : www.cric.ca/fr_html/guide/nobel/nobel.html. Consulté le 18 avril 2006.

Canada, "Canadian demographic and social trends/ par Brian McKee". Ottawa Ontario : DND. 2002

Canada, "La Stratégie en matière de ressources humaines militaire 2020 : Relever les défis futurs en matière de personnel", Ottawa : QGDN SMA RH, 2002

Canada, "Statistique Canada", Internet : <http://www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=93F0024X1996003>. Consulté le 12 mars 2006.

Canada, "DSHRC Sponsor Research Report 01-08, Canadian Forces Contact Survey (CFCS) Annual Report June 2000-June 200", Septembre 2001

Carson, Lorna. "Multilingualism in Europe". Brussels: Presses Universitaires européennes. 2003

Chet, Richard, "Neither Shall the Sword: Conflict in the Years Ahead", *Center for Defense Information* (Washington DC: Center for Defense Information, 2005).

Comeau, Paul-André. "Acculturation ou assimilation: technique d'analyse et tentative de mesure chez les Franco-Ontariens". Dans *Canadian Journal of Political Science/Revue canadienne de science politique*, vol 2, numéro 2.

Connor, John W., "Tradition and change in three generations of Japanese Americans", (Chicago: Nelson-Hall), 1977.

Crawford-Lange et Dale L. Lange, "Integrating language and culture : how to do It" Dans *Teaching foreign languages*. volume 26, numéro 4, 1987.

Dandeker, Christopher and David Mason. "Diversifying the Uniform? The participation of Minority Ethnic personnel in the British Armed Services". Dans *Armed Forces & Society*. Summer 2003.

Delacroix H, "Le langage et la pensée", *Internet*: <http://www.philagora.net/citations/langage.htm>. Consulté le 29 mars 2006.

Dixon, D. J. (colonel). United States Army, Combined Arms Center. (Conférence, Collège des Forces canadiennes, Toronto, ON), 21 mars 2006.

Endicott, (Lieutenant-Colonel), "Use of contractors on Canada's deployed operations – To what extent?" (Toronto: travail rédigé dans le cadre du Cours des études stratégiques nationales, Collège des Forces canadiennes, 2005).

Edward, Victoria . "The Role of Communication in Peace and Relief Mission Negotiations". Internet: <http://accurapid.com/journal/20interpr.htm#1> Consulté le 15 mars 2006.

Eferett, Rogers M et William B. Hart, dans *International Intercultural Communication*. Eds William B. Gudykunst et Bella Mody. Californie: Sage Publication. 2002. p.1

Ford, Gregory, "Lessons Learned from Afghanistan: A Battalion S2's perspective" in *Military Intelligence Professional Bulletin*, Jan-Mar 2002. vol 30. issue 1

Friesen, John W, "When Cultures Clash", Calgary, Alberta : Detseling Enterprises Ltd. 1993

Fulford, C. W. (Lieutenant général). *Jr. Handbook for Joint Urban Operations*. The Pentagon: Washington D.C. 17 May 2000.

Gebart-Eaglemon, J. "Acculturation and stress of immigrants: A path analysis Paper on Language and Social Psychology", Brisbane Australia. 1994.

Gignac, Jean-Luc . "Le mythe du multiculturalisme". Internet : <http://www.vigile.net/pol/multi/gignacmythe.html>. Consulté le 14 mars 2006.

Gross, Alex, "Some Major Dates and Events in the History of Translation ". Dans *Translation Journal*. Volume 9, Numéro 1, January 2005.

Harper, Stephen. "Allocution du premier ministre du Canada aux troupes canadiennes en Afghanistan2. *Ministère de la Défense nationale*. Kandahar : Afghanistan. 13 mars 2006

Hill, R.L. Major, "The Military in a Changing Society: The Impact of Demographics on the Canadian Forces", (Toronto : travail rédigé dans la cadre du Cour du Collège des Forces canadiennes), 1998.

Howe, Michael J.A. et AL. "Motivation factors in learning a foreign language". In *Peabody Journal of Education*. Vol 47. no 1.

Kremenjuk, Victor A. "International negotiation: analysis, approaches, issues", 2nd edition. San Fransisco: Jossey-Bass. 2002.

Jockel, Joseph T. et AL. "Canada : The Seasoned Veteran, draft paper prepared for the 35th Annual Convention of the International Studies Association), 28 March-1 April 1994.

Koopman, John. "Marines seal bonds of trust Special unit wants to win hearts, minds". Dans *Francisco Chronicle*. 4 July 2004.

Kremenjuk, Victor A. "International negotiation: analysis, approaches, issues," 2nd edition. San Fransisco: Jossey-Bass. 2002.

Kymlicka, Will, "The Canadian Model of Diversity in a Comparative Perspective". Eighth Standard Life Visiting Lecture, University of Edinburgh, 29 avril 2004

Landry, J.M.R (major). "Le lien armée nation au-delà 2010 : Les Forces canadiennes seront-elles les Forces militaires de tous les Canadiens?" " (Toronto: travail rédigé dans le cadre du Cours de commandement et d'état-major – nouvel horizon, Collège des Forces canadiennes, 1999),

Lebreux, Marlène . "Un avenir dans l'univers de la traduction". Dans *Le Droit*, Ottawa : 28 janvier 2006.

Magni, Sgt. Frank . "Afghan Returns to Homeland as U.S. Soldier. In Defend America". 21 janvier 2005. Internet:
<http://www.defendamerica.mil/profiles/jan2005/pr011305b.html>. Consulté le 14 mars 2006

Marshall V. Ecklund (major), "Leading Change: Could a Joint OER Be the Catalyst of Army Transformation?" *Internet*:
<http://usacac.leavenworth.army.mil/CAC/milreview/English/JanFeb06/Ecklund.pdf>. Consulté le 14 mars 2006.

McDonald N. and G. Hasselfield. "The McDonald Guide to Managing Diversity Across Cultural Communications" (International: Winnipeg, 1995) p. 106.

MacDonald Trevor (Sir) et Sir John Boyd, "Languages: the next generation". *Final report and recommendations of The Nuffield Languages Inquiry*, London: The Nuffield foundation, 2000.

Metaxas, Perry (lieutenant colonel), Officier de renseignement. Entrevue le 9 février 2006.

Microsoft. « Culture »"Encyclopédie Microsoft Encarta 2001. 1993-2000 Microsoft Corporation.

Miller, Laura L. et Charles Moskos. "Humanitarians or warriors? Race, gender and combat status in Operation Restore Hope". In *Armed Forces and Society*. New Brunswick: Summer 1995. Vol 21. no 4.

Mohammad, Raid et Dina Powell, "A Thumb in the Eye" to Muslims". Internet: <http://www.publicdiplomacy.org/50.htm>. Consulté le 15 mars 2006.

Mounin, G. "Clefs pour la linguistique", Seghers, *Internet*: <http://www.philagora.net/citations/langage2.htm>. Consulté le 29 mars 2006.

Mueller, Ghunther A. et Carl Daubach. "Global skills", Dans *Airpower Journal*, summer 1998, vol 12, issue 2.

Muller, Kurt E. "On the military significance of language", Dans *Modern Language Journal*, Winter 1981.

Nardi, Jean Baptiste . "Langues minoritaires et mémoire". Internet : [http://www.apreis.org/docs/bresil/langue.min.jbnardi_vf\(ev\).pdf](http://www.apreis.org/docs/bresil/langue.min.jbnardi_vf(ev).pdf). Consulté le 14 mars 2006.

Office de la langue française, "acculturation", dans le *Grand Dictionnaire terminologique de l'office de la langue française*. Internet http://w3.granddictionnaire.com/btml/fra/r_motclef/index1024_1.asp. Consulté le 9 avril 2006.

Perraux, Les . "Afghanistan, Une mine explose sur le passage du plus haut officier canadien". La Presse, Montréal, samedi le 11 mars 2006, p. A-25.

Peverley, Jim (Lieutenant colonel), J1 International. Conversation téléphonique avec l'auteur, le 23 mars 2006.

Pinch, Franklin C. "Lessons from Canadian peacekeeping experience: a human resources perspective". Gloucester Canada : FCP Human resources Consulting. 1994

Plante, Stéphane (major), Entrevue au Collège des forces canadiennes le 5 février 2006

Rampton G.M. et C.A. Cotton. "Military manpower trends in Canada: attrition, widening the manpower base and other perspectives". Department of Sociology: Maryland: University of Maryland. 16-18 Oct 1978.

Rocher, Guy, "Du pluralisme à l'égalitarisme" dans *Le Devoir*, <http://www.smartnet.ca/users/vigile/pol/multi/rocherpluralisme.html>., 18 décembre 1997. Consulté le 18 mars 2006.

Robert, Paul, *Le Nouveau Petit Robert*, sous la direction de Josette Rey-Debove et Alain Rey, Paris: Dictionnaire Robert, 1994.

Rovegno, John S. et AL , “Interpreters in Intelligence operations”, dans *Military Intelligence Professional Bulletin*, Oct-Dec 2003, vol 29, Issue 4.

Rueben, Captain (N) A.F . “Recruiting Visible Minorities: A Matter Of Survival”. (Toronto: travail rédigé dans le cadre du cours des études de sécurité nationale, Collège des Forces canadiennes, 2004).

Shaver Peter A . “Language Action: Military Translator and Interpreter in Military” *Intelligence Professional Bulletin*, Jul-Sep 2004, vol 30, issue 3.

Shaver, Peter A. et Carol A. Stahl , “Language Action: 09L (Translator Aide) Training and Actions in the Global War on Terrorism” Dans *Military Intelligence Professional Bulletin*, Oct-Dec 2004, vol 30, issue 4.

Shaver, Peter A . “Language Action”, Dans *Military Intelligence Professional Bulletin*, Jan-Mar 2005, vol 31, issue 1.

Smith, James D. *Canada in Croatia : peacekeeping and UN reform, the view from the ground*. Camberley, England : Strategic and Combat Studies Institute, 1995.

Sohn, H. M. “Linguistic expeditions”. dans *Applied Language Learning*, 2004, vol. 14, no. 1.

Sperry, Paul . “OPERATION: IRAQI FREEDOM U.S. losing 'hearts, minds,' despite sensitivity training Schooling in Arab etiquette doesn't seem to help GIs in Baghdad area”. Dans *WorkNet Daily*. Internet: http://www.worldnetdaily.com/news/article.asp?ARTICLE_ID=37858. Consulté le 15 mars 2006.

Société Radio Canada, “Les musulmans appelés à s’enrôler”. *Société Radio-Canada* le 10 avril 2006 14:48h Internet: <http://radio-canada.ca/nouvelles/societe/2006/04/10/001-hillier-musulmans.shtml> Consulté le 10 avril 2006.

St-Pierre, Paul . “Histoire de la traduction, dans note de cours TRA 2115”, La librairie de l’Université de Montréal: Montréal, 2002.

Suarez-Orozco, Marcelo M . “Everything you ever wanted to know about assimilation but were afraid to ask”. In *Daelus*. Boston: Fall 2000, vol 129, no 4.

Syntacta, Translation and Interpreting. Internet: www.syntacta.co.uk/FAQ.php?langID=4. Consulté le 27 mars 2006

Taylor, Charles, *Shared and Divergent values, extrait de Options for a New Canada*, eds Ronald L. Watts and Douglas M. Brouwn, Toronto: University of Toronto Press, 1991.

Taylor, Charles, *Multiculturalism and The Politics of Recognition*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1992. pp.32-33.

Teske, Raymond H.C. "Acculturation and assimilation: A clarification". Dans *American Ethnologist*, vol 1, no 2.

Thibault, Guy, (Brigadier général), *Force internationale d'assistance à la sécurité : Coordination de l'information en théâtre*, (Conférence, Collège des Forces canadiennes, Toronto, ON, 24 février 2006).

Turcotte, Martin, "La transmission de la langue ancestrale dans *Tendances sociales*, Ottawa, Canada: Statistiques Canada, Printemps 2006, no 80.

United Kingdom, *Western European Wing*, UK Defense School of Language, Internet: www.army.mod.uk/dsl/language_wings/western_european/index.htm. Consulté le 21 mars 2006.

Van Dromme-Desvignes, Josick et Sonia Sornom-Aï. *Traducteurs et interprètes — Le sens des langues*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes. 2001. p 8.

Wieviorka, Michel, Dir. *Une société fragmentée? Le multiculturalisme en débat*, Paris: La Découverte. 1996.

Winslow, Donna , "La société canadienne et son Armée de terre" dans la *Revue militaire canadienne*, vol 4, no 4, Hiver 2003.

Wunderle, William (lieutenant colonel), *Through the Lens of Cultural Awareness: Planning Requirements in wielding the instruments of national power*. CGSC, 21 avril 2005.

Wunderle, William D. (LTC), *Through the lens of Cultural awareness: A primer for U.S. Armed Force Deploying to Arab and Middle Eastern Countries*. (Draft version), Ft Leavenworth, Kansas: RAND Arroyo Center. March 2006.