Document généré le 18 juil. 2025 12:51

Journal des traducteurs
Translators' Journal

La motivation du traducteur

Monique Sartoretti

Volume 10, numéro 2, 2e trimestre 1965

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1061142ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1061142ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0316-3024 (imprimé)
2562-2994 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Sartoretti, M. (1965). La motivation du traducteur. *Journal des traducteurs / Translators' Journal*, *10*(2), 39–45. https://doi.org/10.7202/1061142ar

Tous droits réservés © Les Presses de l'Université de Montréal, 1965

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

LA MOTIVATION DU TRADUCTEUR [1]

Monique SARTORETTI,
Ottawa

Le président de l'Association des Traducteurs et Interprètes de l'Ontario, M. Donat Fleury, ouvre la séance et, après avoir salué les quelque quarante traducteurs et interprètes présents dans la salle, et en particulier ceux qui sont venus de Montréal, il présente brièvement les quatre membres de la tribune : M. Lawrence T. Dayhaw, professeur et directeur de la recherche à la Faculté de Psychologie de l'Université d'Ottawa; M. Robert Dubuc, secrétaire de rédaction au Comité de Linguistique de Radio-Canada à Montréal; M. Alcide Saumure, agent d'administration à la Commission du Centenaire; M. Gaston Chamaillard, traducteur à la Commission du Service civil d'Ottawa.

M. Louis Charbonneau, animateur de la rencontre, a commencé par rappeler le thème proposé à la réflexion des participants : « La motivation du traducteur ». *Motivation,* dans l'acceptation juridique du terme, veut dire *justification.* Peut-on parler de la justification du traducteur ? L'autre sens donné par le Larousse est « mobile ou mobiles, causes » : acception qui nous fait déboucher dans le domaine de la psychologie. M. Charbonneau passe la parole au premier conférencier.

¶ M. Lawrence T. Dayhaw :

M. Dayhaw se défend d'emblée de vouloir appliquer son exposé à la profession de traducteur en particulier. Il commence par énoncer quelques grands principes élémentaires des relations humaines. La plupart des difficultés éprouvées dans la vie quotidienne procèdent des relations avec autrui. Le travail, du haut en bas de l'échelle, se fait par des hommes que caractérisent leur tempérament, leurs aspirations, leur humeur, leurs élans, leurs émotions et leurs besoins propres. Chaque individu est différent. On accepte cette vérité en théorie, mais en pratique on se comporte souvent comme si les hommes étaient tous coulés dans le même moule. Le secret du succès dans les rapports humains est dans la compréhension des autres.

Nous sommes, hélas toujours trop prompts à juger immédiatement le comportement d'un individu sur le plan moral au lieu de chercher à le comprendre. Or, pour comprendre, il faut savoir ce qui rend cet homme différent de soi et des autres : son milieu, son éducation, son caractère, et enfin chercher à connaître ses mobiles, ce qui le pousse à agir. Nous abordons ici le domaine de la motivation.

---

1 — Compte rendu d'un colloque tenu sous les auspices de l'Association des Traducteurs et Interprètes de l'Ontario et de la Société des Traducteurs et Interprètes du Canada le 29 mai 1965 à Ottawa.

A la base de la volonté d'agir, de travailler, de se dépenser, se trouve la motivation qui en est le moteur. Elle peut être purement biologique, comme le besoin d'air, de nourriture, de sommeil. Elle peut être sociale chez une personne animée d'un grand idéal, assoiffée d'honneurs ou de succès. Elle implique des besoins, des désirs, des valeurs. Les buts que se donne un individu peuvent l'entraîner à se dépasser, voilà pourquoi le chef, dans ses rapports avec ses subordonnés, devrait toujours les traiter de façon à développer en eux un sentiment d'émulation. La satisfaction éprouvée dans le travail est importante, parce que le travail n'est pas seulement le moyen de gagner sa vie, c'est un mode de vie, une partie intégrante de la vie.

Pourquoi l'homme travaille-t-il ? Quels sont ses mobiles ?

◆ Il y a en premier lieu *le mobile pécuniaire*. L'argent est la récompense tangible qui permet de satisfaire les besoins matériels. Mais le mobile de l'argent est quelque peu surfait, surtout chez l'employeur. La rémunération monétaire ne contente pas tous les appétits de l'homme. Ne voit-on pas des employés changer de situation de gaieté de cœur, malgré une baisse de salaire, parce qu'ils espèrent trouver dans leur nouvel emploi la part des valeurs humaines qui leur était refusée dans l'ancien ? Si l'argent est un stimulant très puissant, il faut chercher ailleurs les générateurs réels de l'activité humaine.

◆ Le deuxième mobile, très puissant, est *la joie de réussir* avec ses corollaires, la confiance en soi, la fierté individuelle, le respect de soi. Il est enivrant de surmonter les difficultés et ce sentiment pousse l'individu à entreprendre des tâches toujours plus grandes et plus difficiles. La confiance en soi fortifie. C'est la joie de réussir qui pousse certaines personnes à battre des records, à réaliser des exploits audacieux même au péril de leur vie. Ce groupe d'émotions intenses qu'on appelle joie de réussir, confiance en soi, respect de soi, ancre en chacun de nous le sentiment de son importance. L'homme y tient jalousement, et il ressent comme une blessure au tréfond de son âme tous les coups portés de l'extérieur pour le détruire. Qu'un chef bien intentionné, mais mal avisé, sape la confiance en soi de son subordonné et il aura pour longtemps peut-être affaibli, anémié sa volonté d'agir, son élan à réaliser ses aspirations. S'il est parfois très difficile de résister à l'envie de dégonfler la vantardise, sait-on toujours s'arrêter à temps pour voir si son auteur ne chercherait pas tout simplement, avec maladresse, à retrouver sa confiance en soi ? Il vaut mieux être magnanime, prendre l'habitude d'être encourageant, devenir un appui moral en quelque sorte.

◆ Le troisième mobile est *la considération sociale*. Le besoin d'être considéré peut être aussi impérieux que les besoins biologiques. Le désir torturant de se faire remarquer se manifeste chez certains par l'arrogance, d'autres se lancent dans des entreprises casse-cou, ou encore se réfugient dans la folie et le rêve, puisant dans l'imaginaire la considération sociale qui leur est refusée dans le monde réel. Le désir d'être quelqu'un parmi ses semblables est une vérité humaine profonde.

Pourquoi est-on si avare de compliments ? Ne sommes-nous pas assez magnanimes pour reconnaître le mérite des autres ?

Certains patrons s'imaginent que, parce qu'ils paient leurs employés, ils peuvent exiger d'eux un travail excellent sans avoir à leur donner d'autre marque d'appréciation. Ils estiment que puisqu'ils ne font pas de reproches, l'employé doit se sentir amplement récompensé.

M. Dayhaw résume fortement ce paragraphe : « Ne rayons pas le ciel de notre existence, ni de celle des autres ».

Le chef a le choix entre combattre les faiblesses ou tirer parti des ressources. Louange ou reproche ? Il est prouvé que l'éloge est plus fructueux que le reproche. La punition va à l'encontre du but visé parce qu'elle blesse l'amour-propre, n'apprend pas ce qu'il faut faire et encourage souvent la dissimulation ou les attitudes défavorables. On atteint de meilleurs résultats en faisant ressortir les qualités d'une personne. Un compliment au moment opportun relance la volonté de bien faire, de mieux faire. Un homme d'affaires connu, Charles Schwab, disait que rien ne tue plus sûrement l'ambition et l'esprit d'émulation d'un employé que les critiques de ses supérieurs. Et M. Dayhaw conclut par une règle de conduite lapidaire : « En général, faire des compliments, parfois en public ; mais quand le reproche est de mise, critiquer le travail, le plus souvent sans témoins ».

◆ Quatrième mobile, *le besoin de sécurité ou d'assurance.* L'enfant s'appuie sur sa famille dont il s'émancipe graduellement au fur et à mesure qu'il devient adulte. Est adulte celui qui peut agir de façon indépendante. Mais la maturité est rarement complète, le besoin d'être rassuré réapparaît dans les situations difficiles. Ce besoin de sécurité se manifeste par la recherche d'un emploi sûr, d'un mode de vie sans problèmes d'avenir. Il nous fait souscrire à de fortes assurances et réclamer une pension de vieillesse. La notion de sécurité englobe bien des choses : la sécurité de l'emploi qui protège des licenciements, la sécurité économique qui garantit un revenu proportionné au coût de la vie, la sécurité physique qui prévient les accidents et les conditions malsaines de travail, la sécurité sociale qui donne à l'individu une certaine indépendance. Mais il y a, en outre, la sécurité émotive qui ressortit à l'hygiène mentale. Au fond, la sécurité est la délivrance d'une source d'inquiétude quelconque, un rempart contre la peur et l'incertain. Ne sous-estimons pas le besoin de sécurité chez soi et chez autrui. Il explique bien des manifestations du comportement humain.

◆ Enfin, le cinquième mobile est *le sentiment d'appartenance au groupe.* En fonction de la loi biologique, l'organisme fonctionne comme une unité ou ne fonctionne pas du tout. Il en va de même d'une famille, d'une entreprise, d'un service. Mais cette unité est impossible si la confiance en ses collègues, et surtout la confiance en ses chefs, fait défaut. L'esprit de corps, de famille, d'équipe, sont des réalités, et on peut mesurer la santé morale d'un groupe à l'esprit de solidarité qui unit ses membres. L'individu qui se sent isolé du sein de son groupe de travail ou rejeté d'un groupe social en est profondément affecté. Sur le plan psychologique, peu importe que cette excommunication soit réelle ou imaginaire, l'effet déprimant est le même. Par conséquent, un compliment du chef, quelques mots d'amitié bien sentis d'un collègue seront un baume sur l'âme ulcérée. De

même, le jour où les employés d'un service feront taire spontanément celui qui lance des rumeurs désobligeantes contre la direction, les chefs pourront être fiers de cette confiance que le personnel lui témoigne et qu'ils ont su mériter.

M. Dayhaw termine par une fine touche psychologique, en remerciant ses auditeurs de lui avoir fait croire à son importance en l'écoutant avec attention. Est-ce nécessaire de souligner que, bien au contraire, les obligés sont les traducteurs à qui l'exposé dense et nourri du psychologue, sa pensée empreinte de mansuétude, ouvrent de vastes perspectives à une meilleure compréhension de soi et d'autrui.

¶ **M. Alcide Saumure :**

M. Saumure commence par une boutade. Les mobiles qui animent les traducteurs ? Les 2,000 mots et le reviseur : pousse dans le dos par ces deux impératifs, celui qui n'entrevoit son métier que sous cet angle est condamné au desséchement ; il est même déjà desséché.

Voyant la traduction en rétrospective, puisqu'il a quitté la profession depuis deux ans, M. Saumure l'envisage sur deux plans : le plan scolaire et le plan pratique. Le traducteur a beau acquérir un lourd bagage de connaissances, il n'y a pas de recettes en traduction. Tous les mobiles psychologiques exposés par M. Dayhaw entrent en jeu et les ordinateurs électroniques, même en notre ère de solutions toutes faites, ne sont pas prêts à prendre la relève. Le traducteur manie les idées des autres. Il est le prisme à travers lequel passent les grands courants et les échanges. Dans le brassage qui se produit actuellement au Canada, le traducteur est à la pointe de l'évolution culturelle et linguistique. Son travail contribue à une meilleure compréhension entre deux races.

Pénétrant toutes les disciplines, la traduction oblige le praticien à s'armer de connaissances encyclopédiques. Elle en fait un homme très informé, l'inverse du spécialiste dont l'œuvre se concentre sur un domaine de plus en plus circonscrit, de plus en plus ténu. Etant informé, le traducteur est par conséquent bien placé pour observer une culture et la comprendre. Au Canada, savoir parler les deux langues n'apporte pas nécessairement la compréhension des deux cultures, et vu sous cet angle, le traducteur instruit, convaincu de la valeur de son travail, est le seul vrai bilingue. Il a la satisfaction de faire comprendre, de livrer une matière, une pensée à ceux qui, sans lui, en seraient privés. Il a aussi, en regardant en arrière, le réconfort de voir que son œuvre fait lentement évoluer la langue. Les journaux, la radio, la télévision puisent dans son travail des tournures, des expressions qui finissent par s'accréditer dans le langage populaire et en enrichissent le vocabulaire.

Mais en regard de ces bons côtés de la profession s'inscrivent des ombres. Dans son travail quotidien, le traducteur perd conscience de l'importance de son rôle. L'aridité du métier, son caractère anonyme lui font oublier qu'il est au cœur des choses, au carrefour des deux cultures. Il finit par croire qu'il n'a plus d'idées personnelles, ce qui arrive réellement à moins d'un effort constant de sa part il se muera en amateur de fiches. Par ailleurs, le client a trop souvent raison et le traducteur sent qu'il n'est plus maître de son style ni de ses mots. Une contrainte pèse

et à ce propos, et pensant à la fonction publique, M. Saumure se demande si l'organisation du Bureau des traductions n'est pas dépassée.

Ne faudrait-il pas supprimer les réviseurs ? Ayant été lui-même réviseur pendant quatre ans, il parle en connaissance de cause. En effet, comment concilier le rôle du réviseur avec le sentiment d'importance que le traducteur doit avoir de lui-même ? Un réflexe conditionné naît chez le traducteur ; il sait que son travail n'est pas définitif, que le réviseur le reprendra, le corrigera, le refera en entier. Transposons le cas ; comment réagirait un menuisier qui a fait une porte que le contremaître se mettrait à défaire sous prétexte que lui peut la faire mieux ? Cet état de choses est peu fait pour développer chez le traducteur l'indépendance d'esprit, le sens des responsabilités, le sentiment du définitif exigés pour une telle discipline cérébrale.

On n'endigue pas les exigences intellectuelles et sociales de l'individu. Bien des traducteurs ne se contentent plus à la longue d'être des prismes, de redonner les idées des autres. Conscients de leurs moyens, ils cherchent autre chose et débouchent sur la rédaction. M. Saumure finit en évoquant un œcuménisme de la traduction. Plus il y aura de véritables bilingues aux exigences culturelles élevées, plus le traducteur professionnel trouvera dans sa profession la plus belle des récompenses.

¶ **M. Gaston Chamaillard :**

M. Chamaillard parle des jeunes diplômés qui choisissent la traduction pour y faire une carrière. Plusieurs facteurs les orientent dans cette voie, notamment leur formation et leurs goûts personnels. La profession offre des possibilités d'avenir et la rémunération est à peu près semblable à celle qui est accordée dans d'autres professions libérales, l'enseignement, le journalisme, la publicité. L'éveil de la conscience française au Canada mettra ce champ d'activité de plus en plus fortement à contribution, et comme la profession est loin d'être encombrée, elle offre des perspectives enrichissantes et stimulantes.

Toutefois, étant donné la structure politique et sociale du Canada et l'orientation de l'éducation, ce sont pour le moment les services de traduction qui font les frais du bilinguisme. Or ces derniers ne sont que des services auxiliaires, qui n'ont pas un mot à dire dans la direction des entreprises et les traducteurs ne peuvent par conséquent aspirer aux postes de commande. Voilà pourquoi on assiste à la défection de certains sujets qui, après quelques années, optent pour les carrières administratives, la publicité, les relations extérieures où ils espèrent pouvoir gravir les échelons.

Parfois les traducteurs accepteront de nouvelles charges pour être mêlés à la gestion de l'entreprise. Le service de traduction d'une maison de publicité par exemple, en assumant la charge de la conception et la diffusion des textes, participera à l'orientation de l'exploitation. Le jeune traducteur devra donc choisir à un moment donné de passer à un service d'exploitation ou d'amener son service à devenir un service d'exploitation.

M. Chamaillard entrevoit une évolution nécessaire de la profession dans laquelle les associations professionnelles devraient jouer un rôle d'avant-garde. Il leur offre généreusement son appui très enthousiaste.

¶ M. Robert Dubuc :

M. Dubuc raconte avec brio comment, devenu traducteur par nécessité, il le demeure par inclinaison. Quelques qualités l'y préparaient, une certaine souplesse d'esprit, l'aptitude à comprendre et à rendre les idées, le désir d'écrire. La révision de son premier travail lui a été un choc salutaire : le bachelier qui croyait pouvoir en remontrer à tout le monde s'est mis à piocher la grammaire. Mais depuis, l'art de traduire, qui ne se laisse jamais complètement maîtriser, ne cesse de le séduire.

De l'étude attentive de la langue de départ à l'étude approfondie de la sienne, le traducteur n'a jamais fini de se perfectionner. Cette obligation d'enrichir sans cesse la connaissance de sa propre langue est un des plaisirs du métier pour M. Dubuc. Il relève encore le contentement de traduire ici et là un texte bien rédigé, qui donne au traducteur le sentiment de dire quelque chose.

Les sources de mécontentements ne manquent pas dans la profession. La considération qu'on ne marchande ni au plombier, ni à l'électricien, est refusée au traducteur par le public, les milieux officiels, les employeurs mêmes. Chacun, et souvent les plus ignares, s'érigent en censeurs. Les chefs d'entreprise et de bureau, avec une méconnaissance absolue des exigences de la langue, font traduire leurs textes par du personnel subalterne. Les conditions matérielles du travail, la rémunération, le classement des traducteurs par rapport aux emplois administratifs et techniques sont le reflet du manque d'égard dû à la profession. M. Dubuc ne voit qu'un moyen de corriger la situation : le groupement des traducteurs pour faire de la traduction une profession bien structurée et fortement organisée.

¶ Discussion :

Les quelques faits et cas concrets cités au cours de la discussion qui suit les quatre exposés permettent de voir comment certains mobiles sont contrecarrés dans la profession. M. Lavoie souligne notamment que la joie de réussir n'existe plus dès que le traducteur se rend compte qu'il ne travaille que parce qu'il faut, pour des raisons politiques, une version française à ce qui est conçu en anglais. M. Emile Boucher (Conseil économique) estime que la satisfaction réside dans le sentiment du travail bien fait. M. Dayhaw précise que la joie de réussir comporte toutes les nuances, du sentiment du devoir accompli à l'ivresse de la réussite. Il est impossible d'être constamment satisfait de tous ses actes. On peut même être mécontent de l'ensemble, tout en ayant le sentiment d'avoir bien fait. Quant à l'éternel mécontent, il ne faut pas oublier qu'un événement n'est jamais dû à une seule cause, mais une multiplication de causes. Ne pas attribuer un fait, un échec, à une seule cause est un principe très fécond dans notre conception de monde. L'aspiration de tout faire à la perfection est exagérée, mais n'est-ce pas ainsi qu'on arrive à réaliser une petite chose très bien ? M. Dayhaw explique qu'un niveau d'aspirations trop élevé entraîne un résultat moins bon et qu'en abaissant le niveau, les résultats sont meilleurs. Du reste, les résultats se mesurent dans le temps, par rapport à ceux qui ont été obtenus deux semaines, cinq semaines, trois mois auparavant.

Est-ce en vertu d'un principe d'ordre psychologique ou d'ordre moral que le travail est un des mobiles de l'homme demande M. Saumure ? M. Dayhaw répond en psychologue. La profession qu'on exerce fait partie de l'existence. Les huit à dix heures par jour que nous y consacrons font partie intégrante de notre vie, d'où l'importance d'être heureux dans son travail.

Puis la discussion prend un tour plus strictement professionnel. M. Fortin déplore le manque d'uniformité dans les termes en général et le manque de vocabulaire du traducteur, qui ne se réfère qu'aux ouvrages américains et non aux ouvrages français. Il voit dans la spécialisation une source de satisfaction. M. Aupy regrette que le traducteur ne soit pas maître de la cadence de son travail, qu'on l'oblige à faire en une heure, par exemple, ce qui lui en prendrait trois. Il est toujours poussé par la quantité au détriment de la qualité. M. Lavoie relève que le traducteur n'a aucune prise sur le travail qui lui est confié. Il peut rarement, sinon jamais faire améliorer un mauvais texte dont il juge qu'il n'atteindra pas le but voulu. Les possibilités de contact entre les rédacteurs et les traducteurs sont trop rares. M. Saumure, interrogé sur la révision, précise que la suppression de cette fonction présuppose des traducteurs sûrs, doués, d'un solide esprit d'auto-critique. Le réviseur doit refaire toutes les recherches, ce qui est un non-sens et un gaspillage de temps.