



## Les langues officielles et les membres des minorités visibles

Au Canada,

- Le français et l'anglais sont les deux langues officielles.
- Les membres des minorités visibles sont des personnes qui ne sont pas des autochtones et qui ne sont pas de race ou de couleur blanche, peu importe le lieu de leur naissance.
- Un allophone est une personne dont la langue maternelle n'est ni le français, ni l'anglais.
- Certains membres des minorités visibles sont des allophones; d'autres ont pour langue maternelle le français ou l'anglais.

### Les membres des minorités visibles

- Au 31 mars 2004, près de 8 % des employés de la fonction publique se sont identifiés comme étant membre d'une minorité visible.

### Les membres des minorités visibles et la première langue officielle

Au 31 mars 2004 :

- 85 % des membres des minorités visibles avaient identifié l'anglais comme première langue officielle comparativement à 68 % des employés fédéraux;
- 15 % des membres des minorités visibles avaient identifié le français comme première langue officielle comparativement à 32 % des employés fédéraux.

### Les membres des minorités visibles et l'accès à la formation linguistique

Lors du *Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux en 2002*, certains employés ont indiqué que le manque d'accès à la formation linguistique avait eu beaucoup de répercussions sur leur carrière au cours des trois dernières années :

- 11 % des membres des minorités visibles comparativement à 8 % de l'ensemble des fonctionnaires;
- 12 % des membres anglophones des membres des minorités visibles comparativement à 9 % de l'ensemble des fonctionnaires anglophones;
- 9 % des membres francophones des membres des minorités visibles comparativement à 6 % de l'ensemble des fonctionnaires francophones.

### Les membres des minorités visibles et l'accès aux programmes de perfectionnement

Les programmes de perfectionnement, tels que le Cours et affectations de perfectionnement (CAP), le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS) et le Programme de stagiaires en gestion (PSG), offrent aux participants de la formation linguistique à temps plein ou à temps partiel. L'employeur assume les coûts de la formation linguistique.

Le programme CAP comprend un volet d'équité en emploi (ÉE) afin que les postes dotés au niveau de la direction reflètent mieux la diversité de la population canadienne. En mars 2004, 34 % des participants au programme sont des membres des minorités visibles.

En janvier 2001, le PPACS a lancé un programme d'ÉE visant à faire passer à 20 % la représentation des membres des minorités visibles. En mars 2004, 25 % des participants au programme étaient des membres des minorités visibles.

Le PSG appuie les objectifs du programme d'équité en emploi et vise à recruter un groupe de futurs gestionnaires qui sont représentatifs du marché du travail canadien. L'équité en emploi fait partie intégrante des activités de recrutement, de marketing et de promotion. Une attention particulière est accordée aux membres des groupes d'équité en emploi afin d'améliorer leur représentation au sein de la gestion. Entre 1990 et 2004, 13 % des diplômés du PSG appartenaient à des groupes de minorités visibles.

### **Les membres des minorités visibles et l'accès aux postes au sein de la fonction publique**

En 2004, 39 % des postes au sein de la fonction publique étaient désignés bilingues et la plupart d'entre eux se situaient dans la région de la capitale nationale, en Ontario, au Québec et au Nouveau-Brunswick. Dans l'Ouest et le Nord du Canada, seuls les postes fournissant des services au public dans les deux langues officielles et où il existe une demande importante pour ce genre de services sont désignés en général comme étant bilingues. Dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail (la région de la capitale nationale, le Nouveau-Brunswick et certaines parties de l'Ontario et du Québec), plusieurs postes sont bilingues afin de fournir des services de supervision et autres services aux employés dans la langue de leur choix. Aucune région de l'Ouest canadien n'est désignée comme étant bilingue aux fins de la langue de travail.

Les nouvelles politiques sur les langues officielles, qui sont entrées en vigueur en avril 2004, n'ont pas pour effet d'augmenter le nombre de postes bilingues; elles assurent simplement le recours progressif à la dotation impérative pour les postes bilingues, c'est-à-dire que les candidats doivent satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste au moment de la nomination. Pour résoudre les problèmes qu'entraînent l'accès et l'avancement, surtout pour les membres des minorités visibles, la dotation non-impérative des postes de cadres au niveau d'entrée (EX-01) et le recrutement à l'extérieur de la fonction publique pour tous les niveaux demeurent possibles.

De plus, les nouvelles politiques favorisent une approche proactive à la formation linguistique afin de faciliter l'accès aux postes bilingues. En faisant de l'apprentissage linguistique une partie intégrante de la planification de carrière, les employés désirant apprendre une deuxième langue officielle, y compris les membres des minorités visibles, peuvent acquérir de façon proactive les capacités linguistiques nécessaires pour assumer un rôle de leadership au sein de la fonction publique.

Le Programme d'innovation pour les langues officielles permet aux organismes et aux régions de concevoir des projets inédits dans le domaine des langues officielles. L'objectif du programme quinquennal (2003-2008) est de s'assurer que la fonction publique est mieux outillée pour faire exécuter la *Loi sur les langues officielles*. Les idées nouvelles sur la mise au point de méthodes relatives à l'apprentissage et à l'administration de tests aux membres des minorités visibles pourraient faire l'objet de financement. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web de la Direction des langues officielles de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) à l'adresse : <http://www.hrma-agrh.gc.ca/ollo>. En outre, les ministères pourraient être désireux de travailler avec la Direction de l'équité en emploi de l'AGRHFPC en vue d'accéder à des fonds réservés dans le cadre financier au soutien d'initiatives durables visant à constituer une fonction publique plus représentative et plus inclusive. Pour de plus amples renseignements, veuillez composer le (613) 952-3025.