



Défense
nationale

National
Defence

Langues officielles

**Bilan annuel
de la Défense nationale
2006-2007**



Canada



National Defence

Défense nationale

National Defence Headquarters
Ottawa, Ontario
K1A 0K2

Quartier général de la Défense nationale
Ottawa (Ontario)
K1A 0K2

MAY 28 2007

Ms. Catherine MacQuarrie
Acting Vice-President
Official Languages Branch
Public Service Human Resources
Management Agency of Canada
L'Esplanade Laurier
7th Floor, West Tower
300 Laurier Avenue West
Ottawa, ON K1A 0R5

Madame Catherine MacQuarrie
Vice-présidente par intérim
Direction des langues officielles
Agence de gestion des ressources
humaines de la fonction publique
L'Esplanade Laurier
7^e étage, tour ouest
300, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0R5

Dear Ms. MacQuarrie,

Chère Madame MacQuarrie,

Please find enclosed the *National Defence Official Languages Annual Review of 2006-2007*. It has been produced in response to the annual call letter received from your organization, dated 14 February 2007.

Veillez trouver ci-inclus le *Bilan annuel sur les langues officielles (2006-2007) de la Défense nationale*. Ce bilan a été produit en réponse à la lettre d'appel reçue de votre organisation le 14 février 2007.

This year, as committed earlier, we have completed the systematic Part B Full Review Template as instructed in your letter. We also used the Part A Guide to help diagnose and report our program's effectiveness.

Selon notre engagement conclu plus tôt, nous avons cette année, et suivant les instructions dans votre lettre, complété le gabarit de la Partie B – Bilan complet. Nous avons aussi consulté le guide de la Partie A pour nous aider à poser un diagnostic et à faire rapport sur l'efficacité de notre programme.

We look forward to continuing to work with your organization as we strive to improve National Defence's record with regard to the implementation of the OLA. I trust that this Annual Review will reassure you that the Department

Nous anticipons favorablement de travailler avec votre organisation à l'amélioration du rendement de notre ministère en matière de mise en œuvre de la LLO. Le *Bilan annuel* sous pli devrait largement vous rassurer que le

of National Defence and the Canadian Forces remain strongly committed to the promotion of Official Languages.

ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes demeurent fermement engagés dans la promotion des langues officielles.

Le Chef d'état-major de la Défense,

Le Sous-ministre,



Le Général R.J. Hillier
General
Chief of the Defence Staff

W.P.D. Elcock
Deputy Minister

Enclosure: 1

Pièce jointe : 1

Rapport sur le rendement de la Défense nationale à l'égard des langues officielles

La Partie B vise à vous permettre de dresser un diagnostic de la situation des langues officielles au sein de votre institution à partir notamment de l'information contenue dans la Grille d'auto-évaluation et à en faire rapport à l'AGRHFPC. Cette partie est divisée en trois blocs : un pour la gouvernance du programme des langues officielles au sein de votre institution, un autre pour l'exécution de ce programme et un troisième pour sa surveillance.

Défense nationale

1 GOVERNANCE INSTITUTIONNELLE DU PROGRAMME DES LANGUES OFFICIELLES

1.1 Leadership

Objectifs visés

- L'administrateur général et les champions des langues officielles jouent pleinement leur rôle de leaders en matière de langues officielles.
- Les cadres supérieurs de l'institution sont entièrement engagés à l'égard de l'atteinte des objectifs du Programme des langues officielles.
- Les langues officielles font partie intégrante de la planification stratégique du Comité de gestion de l'institution.

Introduction

L'Agence de gestion des RH de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) est tenue, en vertu de l'article 48 de la *Loi sur les langues officielles* (LLO) (la *Loi*) de présenter au Parlement un rapport sur la situation du Programme des langues officielles (PLO) du gouvernement fédéral (parties IV, V et VI de la LLO) dans toutes les institutions visées par la LLO. Le présent document est le *Bilan annuel sur les langues officielles de 2006-2007* de la Défense nationale présenté en réponse à la lettre d'appel que lui a envoyée l'AGRHFPC le 14 février 2007 pour lui demander sa contribution au rapport.

Ce rapport couvre la période 2006-2007. C'est la première fois que les Forces canadiennes (CF) et le ministère de la Défense nationale (MDN) font rapport selon le format « Bilan complet – Partie B » conçu par l'AGRHFPC. Il s'agit d'un écart considérable par rapport aux formats antérieurs. Les organisations de niveau 1 (N1) ont dû présenter leur rapport selon une formule adaptée du GABARIT PARTIES A et B de l'AGRHFPC, afin de fournir des données significatives et opportunes à ce rapport annuel. Les tableaux qui contiennent les données du Système de gestion des ressources humaines (SGRH) viennent à la fin du rapport.

Le format « Bilan complet – Partie B » contient trois blocs : le bloc 1 traite de la gouvernance du PLO à la Défense nationale (DN); le bloc 2 traite de l'exécution du PLO et le bloc 3, de la surveillance du programme. Bien que la Partie A n'ait pas été officiellement remplie, les parties « diagnostic » du bloc 2, **Exécution du PLO**, visent à présenter un examen de l'exécution de la partie IV (communications et services au public), de la partie V (langue de travail) et de la partie VI (participation des Canadiens anglophones et francophones); elle répond de façon efficace à cette obligation.

1.1.1 Activités réalisées en 2006-2007

Comme il a été annoncé dans le Bilan 2005-2006, l'année visée a été marquée de nombreuses activités pour les leaders du MDN et des FC, au cours de laquelle ils se sont employés à montrer un engagement continu à l'égard des buts et objectifs du PLO pour améliorer le respect des prescriptions et de l'esprit de la LLO. Il est vrai que l'année 2006-2007 a été, sur le plan stratégique, portée et orientée par les *Cinq engagements principaux*¹ en langues officielles du Ministère et par le *Plan stratégique 2003-2006 de la DN en matière de langues officielles*, qui a établi le fondement des initiatives du PLO au cours des cinq dernières années, y compris 2006-2007; il n'en reste pas moins que le fait le plus saillant en matière de langues officielles a été l'approbation du *Modèle de transformation du Programme des langues officielles de la défense nationale* (MTPLO). Ses trois principaux objectifs qui serviront d'orientation fonctionnelle à toutes les

¹ Page 8/84 *Bilan annuel sur les langues officielles de la Défense nationale – 2003-2004* :

- a. Augmenter de 5 p. 100 (5 %) par année le pourcentage de postes militaires bilingues dont les titulaires respectent les exigences linguistiques de leurs postes;
- b. D'ici la fin de 2006, faire porter à 70 p. 100 le pourcentage de colonels/capitaines de vaisseau nouvellement promus qui détiennent au moins un profil CBC;
- c. Maintenir l'initiative en cours visant à « *intégrer la capacité linguistique aux accords de gestion du rendement conclus avec le personnel supérieur* » et les « *conséquences de non-réalisation sur le plan linguistique* »;
- d. Réinstaurer la réévaluation obligatoire aux cinq ans du profil linguistique du personnel militaire (qui a été effectuée en février 2003);
- e. Veiller à ce que les élèves-officiers du Collège militaire royal (CMR) (recrutés dans le cadre du programme de résidence de quatre ans) ainsi que les recrues qui deviennent officiers par l'entremise d'autres programmes de recrutement obtiennent le profil BBB avec l'octroi de leur diplôme.

activités sont décrits dans la section suivante. Les détails complets du MTPLO peuvent être consultés sur le site Internet du Chef – Personnel militaire (CPM) à l'adresse http://www.forces.gc.ca/hr/frgraph/home_f.asp et sur le site intranet du Directeur des langues officielles (DLO) à http://hr3.ottawa-hull.mil.ca/dol/frgraph/home_f.asp.

- Comité de gestion de la Défense (CGD), Chef d'état-major de la Défense (CEMD), Sous-ministre (SM)

Le PLO a été mené, de manière dynamique, du sommet de la hiérarchie à travers tous les niveaux de la Défense nationale (DN). Le MTPLO nécessite le leadership déterminé des cadres supérieurs à tous les niveaux, du CEMD et du SM jusqu'aux sous-ministres adjoints (SMA), en passant par tous les niveaux militaires équivalents, les membres du Conseil des Forces armées² (CFA) et le Comité de gestion de la Défense³ (CGD), pour assumer la direction et la responsabilité du rendement efficace des activités de LO au sein de leurs organisations. Le CEMD ainsi que le SM ont joué un rôle prépondérant dans la promotion continue des objectifs antérieurs tout en orientant la transformation considérable véhiculée dans le MTPLO.

La lettre du 25 octobre 2006 envoyée par le CEMD et le SM à tous les éléments de commandement, après ratification par le CFA, le CGD et le ministre de la DN, illustre leur engagement solide à l'égard du PLO et définit leur mandat et la direction prise pour exécuter le PLO à tous les niveaux de la DN. De plus, les énoncés de vision⁴, tant du CEMD que du Vice-chef d'état-major de la Défense (VCEMD), reflètent leur engagement quant aux langues officielles. En effet, l'énoncé de vision du CEMD se lit comme suit : « *Ma vision des Forces canadiennes (FC) est une Équipe Canada intégrée. Cette équipe puisera sa force dans sa capacité à mener ses opérations en français et en anglais.* » Cette vision se reflète dans tous les principaux documents stratégiques, tels que le Rapport sur les plans et les priorités, et est également utilisée par la DLO dans des présentations et des mémoires cités dans la section « Activités de la DLO ». En février 2007, le CEMD a participé à plusieurs séances d'information offertes au ministre de la DN et au Comité permanent des langues officielles (CPLO) de la Chambre des communes, au cours desquelles il faisait ressortir les problèmes de LO que faisaient naître les demandes de clarification de l'orientation stratégique du nouveau MTPLO. Tant le CEMD que le ministre de la DN ont défendu de façon efficace leur détermination à l'égard d'une transformation réelle.

² Procès-verbal de la réunion du 14 juin 2005 du Conseil des Forces armées.

³ Procès-verbal de la réunion du 14 juin 2006.

⁴ Page 1/46 du MTPLO du 25 octobre 2006.

Voici les trois principaux objectifs du MTPLO :

- Veiller à ce que le personnel militaire et civil de la Défense nationale qualifié sur le plan linguistique soit affecté au bon endroit et au bon moment afin d'appuyer efficacement les opérations des FC et de se conformer à la LLO;
- Rehausser le programme de sensibilisation et d'éducation sur la LLO afin de s'assurer que le personnel militaire et civil de la Défense nationale est pleinement conscient de ses droits et obligations en matière de langues officielles;
- Établir un système de mesure du rendement qui permettra d'évaluer précisément la capacité du personnel militaire et civil de la Défense nationale de fournir de manière cohérente et uniforme le leadership, l'instruction et les services bilingues au moment et à l'endroit prévus par la LLO.

- Champions

Les deux champions des LO, le CPM et le sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils) [SMA(RH-Civ)], ainsi que le DLO se sont employés d'une façon particulièrement active à la promotion du MTPLO. Le personnel a déployé des efforts considérables et une très grande surveillance pour promouvoir le MTPLO et le faire approuver par le CGD en juillet 2006. En plus de jouer des rôles importants dans l'adoption du MTPLO, les deux champions des LO ont fourni une orientation fonctionnelle axée sur le *Plan stratégique sur les langues officielles – 2003-2006 de la Défense nationale* à toutes les organisations correspondantes et subordonnées N1 et N2 œuvrant dans des activités de gestion des ressources humaines (RH), notamment aux séances d'orientation du CPM en novembre 2006. En matière de RH, l'ensemble des stratégies, programmes, politiques, systèmes, activités de production et de gestion du personnel – du recrutement au perfectionnement en passant par le maintien de ces initiatives – et cela à toutes les occasions, ont assuré la promotion des objectifs des programmes de langues officielles de respecter toutes les prescriptions de la LLO ainsi que toutes les politiques internes en RH qui en découlent.

Voici quelques-unes des principales activités ciblées en matière de langues officielles :

- Le CEMD et le SM ont demandé à tous les membres du groupe de la haute direction qui ont obtenu, pour l'évaluation de la langue seconde (ELS), des résultats inférieurs au profil CBC de prendre un engagement clé dans leur entente de gestion du rendement (EGR) pour suivre un programme de formation en langues secondes (FLS) dans le but d'obtenir aussitôt que possible le profil CBC. Tous les EX sont tenus d'inclure l'engagement continu de maintenir ou d'améliorer leurs propres compétences de langue seconde

ainsi que celles de leurs employés ou des membres des FC pour que leur organisation puisse fonctionner efficacement dans l'une ou l'autre langue officielle, et de créer un milieu de travail qui soit propice à l'utilisation des deux langues officielles. Les cadres supérieurs des FC, colonels et capitaines de vaisseau (col/capv) et les gradés supérieurs doivent prendre des engagements semblables dans leur examen du rendement et du perfectionnement (ERP);

- Diriger le Plan principal d'application (PPA) du MTPLO, notamment en présentant des séances d'information au ministre de la DN et au CPLO pour expliquer la situation et l'orientation du MTPLO et en publiant une déclaration à la presse canadienne pour corriger des reportages erronés quant à la pertinence du PLO des FC et à l'orientation du MTPLO;
- Fournir un appui continu au programme d'éducation et de formation en langue seconde (EFLS) pour les civils et les militaires⁵;
- Faire avancer le Projet d'examen de la désignation linguistique des unités des FC, des postes civils et des fonctions militaires (DLUPF);
- À la fin du projet DLUPF, lancer des examens de politique des RH en matière de dotation, d'instruction, de sensibilisation et de suivi pour s'assurer que les objectifs du MTPLO sont atteints.

- Cadres supérieurs

Les SMA et les commandants militaires de commandements étaient aussi visiblement et efficacement engagés dans le PLO. En voici quelques exemples :

- Le commandement de la Force terrestre (CFT) a fait savoir que les objectifs en matière de langues officielles sont transmis par le biais des plans d'activités, des plans opérationnels, des présentations au Directeur général – Carrières militaires (DGCM), des examens annuels des groupes professionnels militaires (EAGPM), et par le Conseil de l'Armée, les réunions des Groupes des ordres, les réunions du personnel, les séances d'orientation, l'instruction des superviseurs civils, les ordres du Commandement de la Force terrestre, les lettres, les courriels circulant dans la chaîne de commandement, le réseau de coordonnateurs des langues officielles (CLO) et les visites de l'état-major. La plupart des organisations N1 ont adopté les mêmes pratiques;
- Le commandant de l'Académie canadienne de la Défense (ACD) signale ce qui suit : Le Plan d'activités 2006-2007 de l'ACD comprenait des stratégies permettant d'aider les cadres supérieurs à atteindre le profil linguistique CBC

⁵ Voir les sections 2.3 et 2.4 qui font référence à la FLS et à l'EFLS.

en langue seconde et a affecté des ressources accrues à la cellule des programmes linguistiques du Directeur – Perfectionnement professionnel. Le Plan des RH – Personnel civil de l'ACD, qui fait partie du Plan d'activités de l'ACD, comprend un engagement pour appuyer la formation des civils en langue seconde;

- Le Chef – Service d'examen (CS Ex) déclare que les employés de son organisation se sont engagés à faire preuve de professionnalisme, de compétence, de créativité et d'apprentissage continu dans tous les aspects de leur travail. Les résultats des efforts déployés par le CS Ex ont été rédigés et publiés sur Internet dans les deux langues officielles. On encourage les employés à communiquer dans la langue officielle de leur choix. Les équipes de vérification et d'évaluation du CS Ex sont organisées pour s'assurer de communiquer avec les clients dans la langue de leur choix. Pour améliorer la capacité bilingue de ces équipes de vérification et d'évaluation, le CS Ex a continué cette année son programme de formation linguistique en français à temps partiel, donnant quatre heures de formation par semaine à environ 22 % de son personnel professionnel. Le CS Ex a également lancé une nouvelle politique de formation en langue seconde pour les besoins en formation linguistique non obligatoire, ce qui permettra à au moins deux employés de l'organisation de recevoir chaque année une formation linguistique à plein temps financée par le CS Ex.

- Direction des langues officielles

La Direction des langues officielles (DLO) assure la gestion quotidienne du PLO du MDN et des FC. La réalisation la plus significative de la DLO au cours de l'année 2006—2007, nous le répétons, a été la ratification du MTPLO par le CGD, le CEMD/SM et le ministre de la DN. En 2006-2007, les activités particulières conduites par la DLO visaient surtout la planification stratégique, l'élaboration de politiques, la surveillance, la sensibilisation et la formation et aussi l'examen de la désignation linguistique des unités des FC :

La Planification stratégique :

- a élaboré le MTPLO;
- a tenu de nombreuses séances d'information à l'intention d'intervenants et de représentants individuels de N1 pour obtenir leur consensus avant l'approbation par le CGD du 14 juillet 2006;
- a tenu des séances d'information sur le MTPLO pour le CEMD, le SM et le ministre de la DN avant qu'ils n'approuvent et ne signent le document le 25 octobre 2006;
- a élaboré un plan de communication et publié un message du CEMD à tout le personnel (CANFORGEN 179/06 29 Nov 2006), annonçant l'approbation et l'appui du MTPLO;
- a participé à des séances d'information de rayonnement du CPM tenues à l'intention des N1 en octobre et en novembre;

- a tenu un séminaire d'une journée à l'intention des membres du Comité consultatif des langues officielles (CCLO) sur des questions touchant le MTPLO le 4 décembre 2006.

Élaboration de politiques :

- a remanié le cadre stratégique en matière de LO;
- a lancé l'examen et l'élaboration de politiques touchant les LO, notamment la formation et l'instruction en langues secondes, l'évaluation de la langue seconde et la langue d'instruction;
- a fourni une orientation stratégique ministérielle pour des documents tels que le Cadre de responsabilité de gestion (CRG), le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) et le Guide de planification fonctionnelle du CPM.

Surveillance :

- a mis au point une grille de rapport de concert avec les coordonnateurs des langues officielles (CLO) des Groupes et des N1 afin de leur faciliter le diagnostic de leur PLO et la production de rapports sur leurs activités et leurs résultats en matière de langues officielles pour l'année en cours et celles d'après;
- a travaillé spécialement avec les CLO pour élaborer des outils d'établissement de rapport et de surveillance permettant de réaliser le troisième objectif du MTPLO, soit d'« établir un système de mesure du rendement qui permettra d'évaluer précisément la capacité du personnel militaire et civil de la Défense nationale à fournir de manière cohérente et uniforme le leadership, l'instruction et les services bilingues au moment et à l'endroit prévus par la LLO ».

Sensibilisation et éducation :

On rédige à l'heure actuelle un plan de communication pour rehausser le programme de sensibilisation dans l'ensemble de l'institution à l'égard du PLO et pour mieux faire comprendre aux employés leurs droits et obligations dans ce domaine. Bien que ce plan soit à l'état d'ébauche, voici quelques-unes de ses initiatives clés qui continueront d'être réalisées au cours des prochaines années conjointement avec les activités du Modèle de transformation :

- des présentations en personne sur les langues officielles pendant le cours Qualification avancée en leadership offert sur des bases diverses;
- plusieurs produits de marketing tels les blocs-notes et crayons qui font la promotion du concept et de l'image du PLO;
- des calendriers de bureau qui donnent chaque mois des citations du MTPLO pour la promotion de ses principaux objectifs aux cadres supérieurs et à leurs employés;
- des entrevues, comme celle qui a été accordée à Radio-Canada pour marquer le 40^e anniversaire du bilinguisme et du biculturalisme au Canada, donnant du même coup une vision plus exacte du MTPLO;

- un programme de rayonnement comme celui de novembre 2006 visant les trois commandements d'armée;
- des présentations au Forum des commandants des bases comme celle, encore, de novembre 2006.

Projet d'examen de la désignation linguistique des unités des FC, des postes civils et des fonctions militaires (DLUPF) :

L'équipe de projet a visité de nombreuses unités, formations ainsi que des commandements dans les FC pendant toute l'année, à des fins de collecte de données pour pouvoir bien désigner la langue de travail de toutes les unités des FC. Les désignations linguistiques proposées pour toutes les unités des FC sont à l'étape de révision et d'approbation des dirigeants. De plus, l'équipe du DLUPF a entamé des consultations pour déterminer la langue qui convient aux diverses fonctions accomplies par les unités, ainsi que les ressources et les capacités linguistiques connexes qu'il faut aux unités pour remplir ces fonctions. Ce travail devrait se terminer d'ici décembre 2007. L'outil du DLUPF – à savoir son processus de consultation et discussion – s'est révélé excellent pour aider les commandants et leurs cadres supérieurs à bien comprendre leurs obligations en matière de langues officielles.

1.1.2 Activités prévues pour 2007-2008

Voici quelques-unes des activités prévues pour 2007-2008 :

- Des plans de mise en œuvre seront élaborés et réalisés dans chacune des organisations conformément aux jalons du MTPLO et ils comprendront des besoins de crédits budgétaires et(ou) de ressources dans les plans d'activités;
- Tous les instruments de travail d'usage courant et généralisé dans les deux langues officielles continueront d'être fournis dans les unités bilingues;
- Pour être en mesure de faciliter la prestation de l'instruction en français et en anglais, l'actuel cadre d'instructeurs bilingues des FC doit être agrandi. Par conséquent, l'approche fonctionnelle sera mise en œuvre dans tous les établissements d'enseignement des FC (niveau national) en ce qui concerne la prestation des services d'instruction, et des ajustements aux niveaux de dotation bilingue et aux plans des RH connexes seront faits pour veiller à ce que des cours soient offerts de manière uniforme dans les deux langues officielles. Un plan de mise en œuvre détaillé sera élaboré d'ici le 31 décembre 2007.

Tous les services administratifs et les services de soutien clés de la base ou de l'escadre et notamment les services centraux doivent être fournis dans les deux langues officielles. Un plan détaillé sera élaboré d'ici le 31 décembre 2007 pour la mise en œuvre de l'approche fonctionnelle liée aux fonctions de

santé, de sécurité et de protection afin de s'assurer que les services sont fournis de façon uniforme dans les deux langues officielles et d'apporter les modifications nécessaires à la dotation là où c'est réalisable.

Des consultations avec les communautés de langue officielle en situation minoritaire, réputées être touchées par les politiques et programmes de la DN seront menées au besoin.

Conformément à la décision prise à la réunion du 1^{er} mars 2007 du Conseil des Forces armées (CFA), tous les nouveaux cours destinés aux membres des FC seront dorénavant dispensés dans les deux langues officielles. Pour tous les autres cours, un plan détaillé sera établi d'ici le 31 décembre 2007 en vue de la prestation de toute instruction et formation dans les deux langues officielles.

Dans le MTPLO, on enjoint à tous les cadres supérieurs à partir des grades de col/capv d'atteindre par étapes et de maintenir un profil CBC; dans la première phase de cet objectif, ce sont les lieutenants-généraux et vice-amiraux (Igen/vam) qui doivent atteindre cet objectif d'ici le 31 décembre 2007. Les EX doivent satisfaire aux exigences linguistiques de leurs postes.

On maintiendra l'objectif de 70 % des lieutenants-colonels et des capitaines de frégate (Icol/capf) choisis pour une promotion qui doivent obtenir des résultats CBC pour l'ELS dans l'année qui suit leur promotion; les commandants des établissements d'enseignement bilingue des FC (niveau national), quel que soit leur grade, doivent maintenir leur profil CBC pour l'ELS d'ici le 30 juin 2007.

Dans le cadre du Programme de sensibilisation aux langues officielles et d'éducation, la DLO prévoit les activités suivantes :

- Mise au point d'un processus de formulation des plaintes internes sur le Web pour assurer une communication de qualité entre les employés et la Direction sur l'exécution du PLO et pour surveiller leur niveau de satisfaction;
- Examen complet et refonte du site Web du DLO, qui servira d'outil de communication et d'éducation plus stratégique et plus global;
- Renforcement du réseau des Coordonnateurs de langue officielle en augmentant la fréquence des réunions et des conférences pour aider ces partenaires clés du PLO à mieux communiquer la vision du programme dans leurs domaines respectifs;
- Série d'articles dans les diverses publications des FC et du MDN (*Feuille d'érable*, *Bravo Défense*) pour faire valoir les nouveaux documents d'orientation politique du Ministère en matière de langues officielles.

1.1.3 Bonnes pratiques

Le haut niveau de participation du ministre de la DN, du CEMD, des deux champions des langues officielles et de l'ensemble des leaders s'est avéré très efficace et il sera maintenu. On peut citer en exemple le programme de rayonnement du CPM, qui comprenait des séances d'information sur le MTPLO à l'intention du personnel de N1. Les efforts se poursuivront en ce qui concerne la sélection, pour des rôles de commandement, de candidats qui ont les compétences nécessaires en langue seconde à tous les niveaux et qui répondent à l'obligation de poursuivre leur formation en vue d'améliorer leurs compétences bilingues. Le pourcentage de lieutenants-colonels et de capitaines de frégate nouvellement promus en 2006 aux grades de colonel et de capitaine de vaisseau a excédé l'objectif établi de 70 % quant à l'exigence d'être bilingues au niveau CBC.

Tous les niveaux de commandement maintiendront et même dépasseront leur participation à la surveillance des objectifs et résultats en matière de langues officielles ainsi qu'à l'établissement de rapports à ce sujet.

Dans le cadre de son programme de formation en langue seconde (FLS). le Collège militaire royal (CMR) vise à ce que les diplômés obtiennent le profil BBB pour l'ELS, tant pour le français que pour l'anglais. Le personnel du CMR a collaboré à cette formation en participant à l'initiative « Langue de la semaine » et à bien d'autres. Le commandant du CMR inclut cette stratégie dans sa politique en matière de langues officielles, qui est affichée bien en vue un peu partout sur le campus du Collège.

Le CS Ex a fait savoir que l'an dernier une équipe de communication a été créée dans son organisation pour consolider les ressources internes afin de faciliter, de concevoir, d'appuyer et de surveiller le contrôle de la qualité des produits du CS Ex publiés dans les deux langues officielles. Cette initiative appuie également de façon indirecte la priorité d'ensemble de la DN de « maximiser l'efficacité de la gestion des ressources à la recherche d'une culture de l'excellence dans les communications internes ». Toutes les communications internes de la Direction générale (sites Web, Internet et intranet, courriels destinés à tout le personnel, signalisation et ainsi de suite) sont transmises dans les deux langues officielles dans une évidente qualité comparable.

Conclusion

Les cadres supérieurs ont montré leur engagement total envers leur rôle de leader du PLO. Étant donné le niveau élevé d'activité au PLO et en dépit des problèmes opérationnels importants qui se sont posés cette année, il y a peu de doute que, compte tenu de l'élan du MTPLO, les langues officielles resteront partie intégrante de la planification stratégique de tous les comités de gestion de la DN.

1.2 Gestion de l'information sur les langues officielles

Objectif visé

- Les données sur les langues officielles contenues dans les systèmes informatiques (Système d'information sur les postes et la classification [SIPC], Système d'information sur les langues officielles II (SILO II) et Burolis) sont mises à jour régulièrement et reflètent réellement la situation dans l'institution.

Les données informatiques sur les LO appartiennent aux organismes N1. Actuellement, bien que la DLO fournisse l'aperçu stratégique, la politique et les lignes directrices, les N1 ont la responsabilité de la prise de décision réelle sur les besoins en dotation, la saisie des données et la surveillance. L'information touchant les employés civils est saisie surtout par le personnel des RH qui, en collaboration avec les CLO, œuvre à tous les niveaux de l'organisation. Ensemble, ils examinent, surveillent, vérifient et corrigent l'information sur les LO relativement aux exigences linguistiques des postes, aux résultats des employés en langue seconde, à la création de nouveaux postes et ainsi de suite par le truchement du SGRH.

Un problème de vieille date se pose quant à la qualité des données contenues dans le SGRH par rapport à celles de l'information du SIPC. La situation découle en partie au manque de compréhension de la nature précise du SIPC combinée à la formation du personnel qui, au niveau opérationnel, incorpore les données au SGRH. À en juger par la piètre qualité générale des données, notamment les données demandées relatives aux postes, cette question demeure non réglée et attend les résultats du DLUPF et la validation de son suivi ainsi que le rétablissement des niveaux corrects de dotation bilingue pour un système de gestion fonctionnelle à l'intention des militaires. Un programme de formation qui s'adresse aux coordonnateurs des LO, en poste récemment ou depuis longtemps, sera élaboré de manière à ce que la qualité des données en matière de langues officielles soit maintenue après le DLUPF.

Nous comprenons qu'il reste bien du travail à faire. Certes, l'actuel système de contrôle des données a recours à une approche positionnelle; néanmoins l'avenir est tourné vers l'approche fonctionnelle pour les militaires. La conception d'un nouveau système de surveillance et d'établissement de rapports pour l'approche fonctionnelle sera tout un défi pour les postes militaires. Les résultats du DLUPF (décembre 2007) seront essentiels à la création d'un système d'information offrant l'intégrité des données des LO ainsi qu'à la conception d'un système de mesure du rendement permettant de surveiller les indicateurs de rendement à l'aide de l'approche fonctionnelle.⁶

⁶ Voir la page 5/51 du *Bilan annuel sur les langues officielles 2005-2006 de la DN*.

1.2.1 Activités réalisées en 2006-2007 pour donner suite aux suivis et commentaires formulés par la Direction des langues officielles de l'Agence dans sa réponse à notre bilan de 2005-2006

L'une des exigences précises inscrites dans les observations de la Direction générale des langues officielles de l'Agence dans sa réponse au Bilan annuel sur les langues officielles 2005-2006 de la DN concernait la gestion de l'information sur les langues officielles. L'exigence se lisait comme suit : évaluer la conformité de la désignation linguistique des bureaux de votre institution avec le Règlement sur les langues officielles (Communications et services au public), mettre à jour les données de Burolis (répertoire des bureaux offrant des services au public), s'assurer que ces données sont régulièrement vérifiées et corrigées et contiennent toujours le « code de bureau » dans le SIPC, de sorte que les informations tant du SIPC que de Burolis reflètent fidèlement la capacité linguistique des bureaux désignés bilingues.

Au cours de l'année passée, la DLO a participé à plusieurs groupes de travail sur la surveillance et la mise en œuvre des données du SGRH, version 8,9, pour la Gestion des RH – Civils. Cette participation a fourni une occasion d'évaluer et d'exposer la piètre qualité des données sur les LO et d'examiner les exigences en matière d'établissement de rapport. Actuellement des efforts constants sont déployés pour corriger les données, signaler les besoins de rapport et améliorer les données, de sorte que le SGRH soit en harmonie avec le SIPC et le SILO II.

1.2.2 Autres activités réalisées en 2006-2007

- SIPC ou système d'information de votre institution (tableaux de SILO II)

Bien que l'AGRHFPC a fait savoir au Ministère qu'elle a suffisamment de données du SGRH actuel (version 7.5), pour contrôler efficacement les exigences établies en matière de langues officielles pour les employés civils, les données extraites du SGRH le 31 décembre 2006 sont néanmoins annexées à la fin du présent rapport. Ces tableaux reflètent la capacité considérable en langues officielles des FC et du MDN ainsi qu'une vaste répartition de cette capacité dans la totalité des armées des FC, des lieux de travail, des grades ainsi que des groupes de classification civile.

- **Burolis**

L'examen obligatoire de l'information contenue dans le répertoire Burolis a été fait. On met actuellement à jour les résultats dans la base de données. L'examen a établi qu'il y a eu une mauvaise application de l'utilisation du champ d'article « code de bureau » – un article unique permettant de retracer les postes ayant le mandat d'offrir des services en vertu de la partie IV – par ceux qui assurent l'entrée de ces données dans le SGRH. Auparavant, moins de 15 % de tous les postes du SGRH étaient convenablement associés aux codes Burolis. Ce résultat aide à expliquer pourquoi il a été très difficile de surveiller cette exigence. Il explique également pourquoi nos données posent un problème depuis longtemps comparativement aux données du SIPC. La DLO travaille actuellement avec le personnel de la DGIRH et celui de l'AGRHFPC à améliorer la qualité des données en éliminant les postes mal codés et en améliorant la supervision et la surveillance de l'interface du SIPC avec le SGRH.

1.2.3 Activités prévues pour 2007-2008

Par le biais du projet DLUPF, la DN rétablira les niveaux de dotation bilingue corrects au sein de l'Équipe de la défense et améliorera en même temps les interfaces avec les systèmes de surveillance de l'AGRHFPC. Cette fonction pose un défi de taille pour le moment, étant donné que la surveillance de la nouvelle approche fonctionnelle coïncide avec la séparation du SGRH des fonctions militaires et du SGRH des postes civils, qui sont à l'heure actuelle combinés.

En vue d'améliorer la qualité des données, la DLO a récemment pris le leadership de la gestion des données et a accepté d'être la propriétaire du processus opérationnel pour les données devant servir à l'établissement de rapports sur les langues officielles. Ce faisant, elle assume la responsabilité ministérielle de la qualité des données, de la surveillance et de l'établissement de rapports sur celles-ci. Cette initiative aidera les organismes N1 à maintenir et à restaurer l'intégrité des données et à fournir un lien entre l'orientation politique fonctionnelle de la DLO et les responsabilités de rapport et de surveillance des organismes N1. La DLO prévoit déployer des efforts considérables pour sensibiliser davantage les utilisateurs du SGRH dans le but d'améliorer la qualité des données.

1.2.4 Bonnes pratiques

Les principales « bonnes pratiques » en gestion de l'information ont été : la communication et l'interprétation des résultats de sondages auprès des fonctionnaires fédéraux et d'autres enquêtes; une insistance accrue sur les visites des lieux par les CLO principaux; et une insistance encore plus grande sur l'établissement de rapports sur les résultats du PLO selon les objectifs, buts et pratiques prévus.

À la Base des Forces canadiennes (BFC) Montréal et à la BFC Valcartier, une initiative du Groupe de soutien de secteur (GSS) a conduit à l'élaboration d'un plan d'inspection annuel comme outil de gestion proactive pour mesurer le niveau de conformité à la LLO. Le plan consiste en une grille d'analyse où les résultats attendus sont clairement indiqués. La grille met l'accent sur l'offre active, la signalisation, notamment les panneaux concernant la santé et la sécurité, ainsi que la disponibilité et l'affichage des publications de manière à respecter l'égalité de statut des deux langues officielles. De nombreuses visites ont été effectuées dans les unités du GSS pour vérifier les résultats depuis la création du plan d'inspection annuel et d'autres sont prévues. Jusqu'ici, plus de 50 inspections ont été faites. À la suite de ces inspections, quelques problèmes ont été relevés relativement à la signalisation bien visible liée à l'offre active dans certaines unités et elles ont été rapidement corrigées en fournissant le pictogramme des langues officielles à toutes unités qui n'en avaient pas. On a également noté dans ces unités une grande amélioration dans l'exécution de tous les aspects de l'offre active.

2 EXÉCUTION DU PROGRAMME DES LANGUES OFFICIELLES

2.1 Communications avec le public et prestation des services dans les deux langues officielles

Objectif visé

- Les Canadiens peuvent réellement communiquer avec l'institution et en recevoir les services dans la langue officielle de leur choix dans les bureaux désignés bilingues (y compris le siège social).

Vingt-deux (22) unités des FC, comptant un total de 72 adresses de bureau, ont le mandat de communiquer avec le public et de lui fournir des services. De ces 72 bureaux, 66 sont tenus de fournir des services dans les deux langues officielles. Ce sont : les centres de recrutement, les centres de coordination des opérations de sauvetage, les bureaux des affaires publiques et la tour de contrôle de la circulation aérienne à la BFC Bagotville. Les codes de bureau de l'AGRHFPC sont attribués pour permettre d'assurer le suivi de cette exigence.

Comme il a déjà été indiqué, le suivi exact par poste et par endroit ou code de bureau est extrêmement difficile à réaliser en raison de la piètre qualité des données du SGRH, particulièrement des données fournies pour les postes militaires, et également en raison du fait que les FC assurent une gestion par fonction et non par poste. Le tableau 1 montre que la DN a une très bonne capacité bilingue dans son effectif tant civil que militaire. Le tableau 2 montre 1 966 civils et 622 militaires occupant des postes désignés ou marqués comme étant assortis de l'exigence de communiquer avec le public et de lui fournir des services dans les deux langues officielles; le DLUPF recommandera que moins de 300 personnes sont nécessaires pour accomplir efficacement cette fonction mandatée. Il est clair que la capacité est là et que les données courantes pour mettre en évidence ces postes sont foncièrement incorrectes. Une fois les constatations du DLUPF approuvées, les commandants des bureaux désignés auront la responsabilité de mettre à jour les données du SGRH et de voir à l'affectation appropriée de personnes bilingues pour assurer la communication et la prestation de services dans les deux langues officielles, où et quand la LLO l'exige.

2.1.1 Diagnostic

- Disponibilité, simultanément, comparabilité et qualité des communications et des services bilingues offerts

Les commandants des bureaux désignés ont été chargés d'assurer l'offre de tous les services dans les deux langues officielles, notamment les communications orales et écrites dans la langue choisie par la personne à l'origine de la communication et la production de documents généraux dans les deux langues officielles. Les documents de distribution doivent également être fournis dans les deux langues officielles et en quantité jugée suffisante pour le public cible.

Il faut un système de surveillance plus efficace.

- Offre active

Pour appuyer l'exécution de ce mandat, les unités suivent les politiques et pratiques visant à présenter des offres actives comme suit : les panneaux extérieurs identifiant les détachements et les bureaux de la DN sont dans les deux langues officielles; les pictogrammes et les avis des LO sont affichés dans les bureaux pour indiquer clairement qu'un service bilingue est offert et les messages de réponse bilingues ainsi que les salutations personnelles sont faits dans les deux langues officielles. Les bureaux unilingues sont capables de diriger le public aux bureaux désignés bilingues.

Il faut rendre plus efficace le système de surveillance et augmenter la formation.

- Signalisation, avis écrits et messages publics normalisés visant la santé ou la sécurité du public

Les bureaux N1 ont indiqué que la signalisation, les annonces et les messages touchant la santé, la sécurité ou la protection du public sont dans les deux langues officielles. De plus, on a instauré des pratiques visant à utiliser des messages publics normalisés.

- Communications et services bilingues dans le contexte d'événements d'envergure nationale ou internationale

Le SMA (Affaires publiques) [SMA(AP)] veille à ce que les communications bilingues touchant les événements nationaux ou internationaux se fassent dans des formats bilingues et que l'on ait recours aux médias des deux langues officielles. Les communications orales et écrites se font dans la langue officielle choisie par le public et tous les documents sont produits simultanément, sont d'excellente qualité et font également foi. Lorsque les FC organisent ou parrainent des activités (Skyhawks/Snowbirds), la traduction

simultanée est offerte à chaque fois. Toutes les communications à distribuer au public sont préparées dans les deux langues officielles. Pendant toute l'année 2006-2007, le SMA(RH-Civ) a fourni des services et outils bilingues au public aux diverses activités de rayonnement et de recrutement internes et externes. Ces activités comprenaient, entre autres, des représentants bilingues qui répondaient aux demandes de renseignements du public au cours des activités et qui fournissaient également des outils de recrutement bilingues (p. ex., toile de fond de la DN, renseignements-éclairés de la DN, fiches de renseignements destinées aux groupes professionnels ainsi que cadeaux publicitaires).

- Respect des obligations linguistiques par les tiers

Les politiques sur la passation de marchés de la DN figurant dans les Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD) 3400-0, 3400-1 et 3400-2 énoncent que toutes les politiques et procédures indiquées dans le Manuel du Conseil du Trésor - Politique sur les marchés, s'appliquent à la passation de marchés du MDN et des FC. L'annexe F du Manuel du Conseil du Trésor - Politique sur les marchés donne les paramètres en matière de langues officielles pour tous les ministères et organismes fédéraux qui sont assujettis au Règlement sur les marchés de l'État.

- Utilisation des médias

Une analyse des médias est effectuée pour assurer une communication des plus efficaces et efficientes avec le public cible dans la langue officielle de son choix. La DN veille à ce que les avis et annonces, dont la publication dans les deux langues officielles est exigée par la *Loi*, soient effectivement publiés ainsi dans les régions prescrites. La DN coordonne ses activités avec le SMA(AP) et TPSGC et respecte les exigences légales, telles qu'énoncées dans les politiques régissant les marchés publics. Les services de traduction et de révision de textes de TPSGC sont utilisés au besoin pour répondre aux demandes de renseignements des médias et à des fins de communication officielles.

- Disponibilité, simultanément, comparabilité et qualité des sites Web bilingues

La DN a mis en place un programme de conformité pour s'assurer que ses sites Web sont conformes aux normes et politiques du gouvernement et au diagnostic en huit points de la Partie A de l'AGRHFPC, établi pour cet indicateur.

- Disponibilité, simultanété, comparabilité et qualité des communications électroniques bilingues

De nombreuses organisations ont des listes de vérification pour s'assurer que toutes les communications sont publiées en conformité avec la LLO. Par exemple, au commandement du CPM, on a instauré une pratique visant à augmenter la conformité avec la LLO lorsqu'on utilise les sites Web pour communiquer avec le public. Les webmestres doivent s'assurer que de tels sites sont conformes aux politiques du gouvernement en matière de langues officielles, tandis que les organisations GI/TI du Ministère veillent à la conformité quant à l'ensemble des exigences relatives à la normalisation des sites Web du fédéral, y compris les questions touchant les langues officielles. C'est de cette façon que sont vérifiées et corrigées au besoin la disponibilité, la simultanété, la comparabilité et la qualité des communications électroniques bilingues affichées sur les sites Web.

- Plaintes jugées fondées

Au total, neuf plaintes ont été déposées au Commissariat aux langues officielles contre les FC et le MDN relativement aux *communications et services au public dans les deux langues officielles*. Jusqu'ici, trois de ces plaintes sont fondées, l'une ne l'est pas et cinq font encore l'objet d'une enquête.

La première plainte fondée traitait d'une communication écrite en anglais seulement en provenance du QGDN à Ottawa et envoyée à une personne qui avait au départ communiqué en français pour obtenir des services. La situation a été corrigée et on a envoyé une réponse en français à la personne. De plus, toutes les communications écrites par la suite relativement à ce dossier ont été envoyées en français à la personne concernée.

La deuxième plainte traitait d'une annonce publique envoyée aux résidents de Winnipeg dans les deux langues officielles qui comportait une pièce jointe décrivant l'activité en anglais seulement. Des mesures ont été prises pour traduire la pièce jointe, et le secteur responsable s'est engagé à s'assurer que tous les futurs documents produits pour le public seront publiés dans les deux langues officielles.

La troisième plainte portait sur une annonce de recrutement publiée en français dans un journal publié dans la langue de la majorité aux Îles-de-la-Madeleine au Québec, sans l'équivalent anglais dans la presse lue par la population minoritaire. La situation a été rectifiée et une annonce en anglais a été vite publiée, comme on l'a demandé. De plus, la base de données des Affaires publiques a été mise à jour pour inclure le nom d'un journal de la minorité en langue anglaise afin d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise dans cette région.

- Respect des échéances de l'exercice de révision de l'application du Règlement

En 2006-2007, la DLO a terminé l'évaluation de la requête déposée pour qu'un bureau des FC soit chargé d'assurer les services au public. Le bureau en question, le 442^e Escadron de transport et de sauvetage (442 ETS), situé à Comox en Colombie-Britannique, est l'une des nombreuses ressources auxquelles le Centre conjoint de coordination des opérations de sauvetage fait appel pour porter secours aux particuliers en détresse. Selon les conclusions de l'évaluation, il n'est pas vraiment important que le 442 ETS offre des services au public dans les deux langues officielles. Comme d'habitude, le rapport fait l'objet d'une étude par Statistique Canada.

2.1.2 Mécanismes de mesure du rendement

La supervision efficace par les commandants et les cadres responsables, le règlement pratique des plaintes et les visites sur les lieux par un réseau de CLO sont les mécanismes actuels de mesure du rendement mis en place pour surveiller la responsabilité de communiquer avec le public et de lui fournir des services dans les deux langues officielles, à l'endroit et au moment où l'exige la LLO. Les CLO oeuvrant dans les emplacements désignés sont au courant des huit indicateurs du rendement et de l'efficacité comme ils le sont qu'il n'y a pas de critères de plainte énoncés dans la grille d'autoévaluation Partie A de l'AGRFPC sur la mise en œuvre de la partie IV de la Loi.

Les organisations ont affecté des personnes pour veiller aux communications bilingues efficaces avec le public. Néanmoins, au cours de vérifications effectuées sur deux bureaux de recrutement en Alberta, l'AGRFPC a constaté que l'offre active y était moins que satisfaisante en dépit du fait qu'il y a suffisamment de personnel et que toutes les politiques et pratiques sont en place. Le CPM a envoyé les résultats au commandant pour que les corrections nécessaires soient apportées.

2.1.3 Activités réalisées en 2006-2007 pour donner suite aux suivis et commentaires formulés par la DLO (de l'agence) dans sa réponse à notre bilan de 2005-2006

La mise à jour de la base de données des points de service de Burolis a été la principale exigence dans ce domaine. Ce répertoire des bureaux mandatés ayant de l'information à jour sur les personnes ressources sera bientôt terminé. Au cours de l'année 2006-2007, Burolis a été examinée de façon à s'assurer qu'il captait l'information la plus exacte possible en matière de langues officielles. Les changements nécessaires sont en voie d'être incorporés. Bien que la qualité des données pose un certain problème, elle devrait s'améliorer, étant donné que le programme de formation à l'intention des utilisateurs du SGRH est renforcé et surveillé par la DLO. On s'active à régler la situation.

2.1.4 Autres activités accomplies en 2006-2007 et résultats immédiats

Des visites d'inspection des unités du CEMAT ont fréquemment été effectuées par les coordonnateurs des langues officielles, souvent chaque mois, et ont fait voir des résultats efficaces quant à la conformité.

À tous les bureaux qui ont l'obligation de fournir des services au public, la DLO a distribué un guide (carte chevalet) qui décrit leurs obligations linguistiques. La DLO a également distribué une gamme de produits de sensibilisation pour les aider à mieux s'acquitter de leur mandat. Les produits de sensibilisation comprenaient un calendrier de la DLO et une carte d'information intitulée *10 conseils pratiques en matière de langues officielles afin d'être en état opérationnel*. Au cours des visites effectuées par l'équipe chargée du DLUPF, la DLO a aussi communiqué avec tous les centres de recrutement des FC (CRFC) qui offrent des services au public et a rappelé à tous les commandants d'unité (ou à leurs adjoints exécutifs) leurs responsabilités linguistiques. Les visites comportaient une première partie portant sur la sensibilisation aux obligations touchant la communication et la prestation de services au public et une seconde partie portant sur l'évaluation de la capacité interne de l'unité ayant l'obligation de répondre à la demande de services dans les deux langues officielles.

Les commentaires sur le service personnel recueillis par le Commissariat aux langues officielles entre la mi-juin et la mi-juillet 2006 font état d'une indication visuelle d'offre active dans 88,2 % des cas, aucune initiative d'offre active par les employés dans les situations constatées, et le service offert dans la langue de la minorité linguistique était suffisant dans 76,5 % des cas. Selon les observations touchant le service téléphonique automatisé, l'offre active par les employés ou par le système téléphonique automatisé se faisait dans 94,7 % des cas, tandis que le service dans la langue officielle minoritaire était jugé convenable dans 68,4 % des cas.

2.1.5 Activités prévues pour 2007-2008

En 2007-2008, le SMA(AP) offrira un cours en Affaires publiques de la Défense en français, par le truchement du Centre d'apprentissage des Affaires publiques et de la Défense (CAAPD). Ce projet pilote est prévu pour juin 2007 à Valcartier ou à Cornwall. Les résultats du cours seront examinés et mis en œuvre dans les futurs plans de formation du cours CAADP – un cours qui est actuellement offert en anglais avec des services visant à faciliter la participation des francophones.

Dans le cadre du troisième objectif du nouveau MTPLO, la DLO élaborera un système de mesure du rendement. Ce système comprendra un ensemble complet d'indicateurs pour évaluer la conformité de toutes les unités mandatées pour offrir des services conformément aux parties IV, V, VI et VII de

la LLO. Par le biais du réseau des CLO, la DLO entend surveiller les pratiques d'offre active, les niveaux de dotation et les communications destinées au public, y compris l'utilisation des sites Web, pour évaluer leur conformité.

Maintenant que le volet *Examen de la désignation linguistique des unités des FC* du DLUPF est presque terminé pour les militaires, le personnel de la DLO élabore les cadres de référence en vue de la mise en œuvre du PLO ainsi qu'un cadre de politique qui, tous deux, tiendront compte des exigences relatives à l'offre de services et de communication au public. La mise en œuvre de ce cadre de sensibilisation sur la langue de communication et de services au public est attendue d'ici le 31 décembre 2007. Un message général à l'échelle de la DN (CANFORGEN) informera tout le personnel du MDN et des FC. Dans le contexte de l'examen de postes civils, le commandant (ou son gestionnaire délégué) détermine la désignation linguistique qu'il faut et le profil que doit avoir le poste, et s'assure que le poste est doté de façon appropriée. L'examen des postes civils devrait se terminer à l'été 2007; c'est l'une des dernières étapes du projet.

2.1.6 Bonnes pratiques

Le CPM, responsable des 39 centres de recrutement, veille à ce que chaque candidat soit interviewé et enrôlé/embauché dans la langue de son choix. Les membres du personnel sont tenus de se conformer à ce qui suit : faire une offre active lorsqu'ils communiquent avec le public; s'assurer qu'il y a une personne bilingue à la réception ou, sinon, quelqu'un capable de diriger le visiteur vers une personne bilingue; produire des affiches dans les deux langues officielles; enregistrer des messages vocaux et des messages de bienvenue dans les deux langues officielles.

Pour la totalité des services d'Affaires publiques de la DN, le SMA(AP) a l'autorité fonctionnelle de s'assurer que les bureaux concernés ont la capacité de les offrir dans les deux langues officielles, y compris les Bureaux régionaux des Affaires publiques et de la Défense nationale (BRAPDN), dans l'ensemble du Canada. Tous les bureaux N1 sont au courant de leurs responsabilités envers le public et veillent à ce que ce mandat public soit acquitté. Les services particuliers qui, dans le cadre de leur mandat, doivent procéder et maintenir une capacité bilingue, sont les suivants : le Bureau de liaison militaire (BLM), les renseignements généraux et les sites Web des FC. La production de tous les produits de communication, du matériel de publicité ainsi que du matériel d'information, notamment les dépliants, les affiches et les brochures se fait dans les deux langues officielles.

Le BLM a une capacité bilingue; il s'agit d'une capacité permanente de répondre à toutes les demandes de renseignements même en dehors des heures de service. Pour aider le personnel à répondre à certaines questions précises, il existe dans les deux langues officielles des tas de produits,

notamment les Communiqués, la Réponse aux médias et les Sujets d'entretien.

Le concept d'offre active a toujours été appliqué dans l'organisation du SMA(AP). À titre d'exemple on peut citer l'utilisation des messages vocaux bilingues ou des messages Outlook Office qui indiquent la capacité de communiquer dans les deux langues officielles.

2.2 Langue de travail

Objectifs visés

- Les employés dans les régions désignées bilingues ont vraiment le choix d'utiliser l'une ou l'autre des deux langues officielles (sous réserve des exigences de la partie IV de la *Loi sur les langues officielles*).
- Dans les régions unilingues, la langue de travail est celle qui prédomine dans la province ou le territoire où sont situés les bureaux.

Le concept de la politique sur la langue de travail⁷ de la DN, qui vient en appui aux parties V et VI de la LLO, fait en sorte qu'actuellement la DN compte 177 unités bilingues (UB) réparties dans l'ensemble du pays. Une fois le DLUPF terminé, il y aura, selon les propositions faites, quelque 212 unités désignées bilingues, soit environ 35 de plus. Cette augmentation comprendra des unités bilingues dans des régions non prescrites. Pareille mesure n'est pas prévue par la partie V de la LLO, néanmoins elle fait en sorte que les FC se conforment à la partie VI de la *Loi*. De plus, quelques unités, en dehors des régions bilingues prescrites par la LLO, sont désignées unilingues dans la langue officielle minoritaire, aux fins de la langue de travail, ce qui rend encore les FC conformes à la partie VI de la LLO. Par exemple, le Navire canadien de Sa Majesté (NCSM) Ville de Québec, unité unilingue française, est situé à Halifax (Nouvelle-Écosse), une région prescrite où l'anglais est la langue majoritaire.

Le tableau 1 montre la grande capacité bilingue de la DN relativement à la dotation (positionnelle). Les lecteurs de cette section devraient savoir que les organisations N1, tout en étant conscientes des différentes parties de la LLO, gèrent leurs activités à l'égard du PLO comme un tout et non en fonction d'un article particulier de la LLO. Il y a passablement de chevauchement des diverses sections du rapport, et c'est par souci de concision et par crainte de redondance que l'on évite la répétition.

⁷ Pages 6 à 9 du *Bilan annuel sur les langues officielles 2005-2006 de la DN*.

2.2.1 Diagnostic

Généralités

À des fins de diagnostic, les indicateurs d'autoévaluation de la Partie A de l'AGRHFPC ont servi aux organisations N1 dans leur rapport. Tous les indicateurs ont été compris et signalés. De plus, la politique de la langue de travail⁸ du Conseil du Trésor est appuyée à tous les égards.

- Dépôt des griefs dans la langue officielle choisie par les employés

Dans tous les emplacements de travail de la DN, tous les employés ont le droit de déposer des griefs et des plaintes dans la langue officielle de leur choix. En outre, pour ceux qui choisissent de suivre un processus moins structuré, il y a dans l'ensemble du pays 15 bureaux qui offrent des services d'intervention du mode alternatif de résolution des conflits (MARC) leur permettant de régler leurs problèmes dans la langue officielle de leur choix.

- Accessibilité des instruments de travail dans les deux langues officielles

Les organisations N1 ont rapporté une bonne accessibilité aux instruments de travail d'usage courant et généralisé dans les deux langues officielles. Parmi les instruments de travail disponibles dans les deux langues officielles, il y a lieu de citer : les appareils et les logiciels, les plans de leçon, les communications écrites, les avis de dotation, les politiques, les directives et les sites Web. Les résultats des sondages auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) montrent que, d'une façon générale, les employés du MDN (90 %)⁹ se disaient plus satisfaits des instruments de travail que les employés des autres ministères de la fonction publique.

Dans le SAFF de 2005, on a cherché à obtenir les opinions des employés sur une vaste gamme de questions liées à l'efficacité organisationnelle, à l'amélioration des conditions sur les lieux de travail et à l'offre de service. Le sondage a révélé qu'une majorité des employés civils du MDN (89 %) conviennent en très grande partie ou à l'unanimité que les documents et outils distribués pour s'acquitter de leurs fonctions étaient dans les deux langues officielles et qu'ils pouvaient utiliser la langue officielle de leur choix pour communiquer avec leurs superviseurs immédiats. Quatre-vingt-six p. cent (86 %) des employés se sont sentis libres d'utiliser la langue officielle de leur choix pour rédiger des documents, notamment des courriels (Question 3). Quatre-vingt-un p. cent (81 %) d'entre eux étaient d'avis que l'AGRHFPC offre de la formation dans la langue officielle de leur choix (Question 17). Quatre-vingt-neuf p. cent (89 %) des employés se sont sentis libres de communiquer avec leur superviseur immédiat dans la langue officielle de leur

⁸ http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/OffLang/plw-plt1_f.asp

⁹ ADM (HR-Civ) OL Report

choix (Question 23). Quatre-vingt-six p. cent (86 %) d'entre eux se sont sentis libres d'utiliser la langue officielle de leur choix pendant les réunions de leur unité de travail (Question 38). Le taux de participation au sondage de 2005 était de 58,9 %, soit 106 495 fonctionnaires. Dans ce nombre on retrouve 10 771 civils du MDN, ce qui porte le taux de participation du MDN à 50,1 %.

- Respect des trois conditions pour les sites à accès contrôlé unilingue destinés à la fois aux employés et au public

Les FC n'ont pas de site à accès contrôlé unilingue destiné à la fois aux employés et au public.

- Plaintes jugées fondées

Au cours de l'année 2006, 11 plaintes ont été déposées auprès du Commissariat aux langues officielles en ce qui concerne la langue de travail. De ces plaintes, trois sont fondées, une ne l'est pas, et sept font encore l'objet d'une enquête.

L'une des plaintes concernait la faible disponibilité de revues françaises dans une bibliothèque interne réservée aux employés. Cette plainte a permis de sensibiliser davantage le directeur de la bibliothèque et son personnel au fait qu'ils doivent s'assurer que les publications françaises sont disponibles en nombre équitable et qu'elles sont placées de manière à être facilement vues par les usagers de la bibliothèque.

Une autre plainte fondée touchait les retards enregistrés dans le traitement des griefs présentés en français comparativement à ceux présentés en anglais. L'enquête a révélé que les retards connus au cours de cette plainte étaient causés davantage par les problèmes qu'on a à déterminer la bonne personne habilitée à traiter les griefs en français qu'à des questions de traduction. Cette plainte a toutefois permis de mettre en œuvre une meilleure approche de l'ensemble du processus, assurant ainsi un traitement équitable des griefs en français et en anglais.

Enfin, une plainte fondée concernait les cours de formation en langue seconde (FLE), jugés ne pas être de la même qualité selon qu'il s'agit de cours pour militaires francophones apprenant l'anglais ou de cours pour militaires anglophones apprenant le français. Les cours pour militaires francophones n'étaient pas aussi à jour que ceux qu'on offrait aux militaires anglophones. Mis à part le fait qu'on avait prévu un réexamen complet en 2007 de l'ensemble des cours d'anglais dans le cadre de l'examen cyclique des écoles de langues de la DN, l'unité visée a réagi à cette plainte en s'engageant à s'assurer que les documents d'apprentissage les plus courants ainsi que la formation de soutien nécessaire seraient fournis aux étudiants jusqu'à ce que l'examen soit achevé.

Régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail

- Création d'un milieu de travail propice à l'utilisation des deux langues officielles

La DN n'a pas circonscrit la création d'un milieu de travail propice à l'utilisation des deux langues officielles comme le prescrit la LLO. Au contraire, elle applique cette disposition d'une façon beaucoup plus vaste afin de faciliter et d'améliorer les dispositions de la partie IV de la LLO, notamment en adoptant de généreuses politiques en matière de langue de travail. Le CEMAT et les unités du QG de la RCN déclarent que les instruments de travail, notamment les politiques écrites, les procédures opérationnelles, les ordres courants, les bulletins, les manuels, les procès-verbaux, les systèmes informatiques sont mis à la disposition des employés dans la langue de leur choix. Les employés qui occupent un poste bilingue peuvent recevoir toute l'information nécessaire dans la langue officielle de leur choix ou dans les deux langues officielles.

- Disponibilité, simultanété, comparabilité et qualité de sites Web destinés aux employés

D'une façon générale, la documentation est affichée aux sites intranet lorsqu'elle est disponible dans les deux langues officielles. Dans bien des cas, avant leur affichage, les articles sont soumis à un contrôle de la qualité (webmestres N1); cependant cette étape peut se faire soit à l'interne soit par le truchement des services de traduction de TPSGC. Par exemple, le SMA(RH-Civ) a fait mention de cette étape du contrôle de la qualité.

- Respect des obligations pour les sites à accès contrôlé

Les obligations sont également respectées en ce qui concerne les sites à accès contrôlé. Par exemple, des systèmes tels que l'Application d'accès-personnel, civil et militaire (AAPCM) et le Système de comptabilité financière et de gestion (SCFG) sont disponibles dans les deux langues officielles.

- Disponibilité, simultanété, comparabilité et qualité des communications électroniques transmises aux employés

Des efforts considérables ont été signalés par les organisations N1 pour se conformer à ces dispositions qui régissent les communications électroniques transmises aux employés. L'accent est mis particulièrement sur les communications touchant la sécurité, la santé et les services personnels.

Les candidats aux processus de sélection externes et internes (anciennement appelés concours) reçoivent de l'information et des services en matière de RH dans la langue officielle de leur choix.

Toutes les affiches et les offres d'emploi sont rédigées et présentées dans les deux langues officielles comme il convient. Les services de traduction de TPSGC sont utilisés pour toutes les communications officielles au besoin.

Régions unilingues

- Langue de travail

La langue de travail est généralement celle qui prédomine dans la province ou le territoire où est située l'unité de travail. Toutefois, la DN a désigné des unités bilingues dans des régions unilingues afin d'égaliser pour les intéressés les chances de travailler dans la langue officielle de leur choix et de favoriser leur avancement professionnel en vertu des parties IV et V de la LLO. Par exemple, les militaires francophones des FC qui ne travaillent pas au Québec ou dans des régions bilingues prescrites ont la possibilité de travailler en français en Nouvelle-Écosse grâce à la désignation d'une unité de langue française, le NCSM *Ville de Québec*, située à Halifax.

- Sites Web destinés aux employés

Les sites Web d'envergure nationale sont accessibles dans les deux langues officielles.

- Sites à accès contrôlé

Sans objet

2.2.2 Mécanismes de mesure du rendement

Ces mécanismes sont identiques à ceux qui sont décrits au point 2.1.2.

Quelques organisations tiennent des séances d'information annuelles sur l'éducation et la sensibilisation pour leurs coordonnateurs de langue officielle dans le but ultime d'améliorer la conformité avec la LLO dans leurs unités. Pareille session a été organisée pour les coordonnateurs de langue officielle du CEMAT en mai 2006.

2.2.3 Activités réalisées en 2006-2007 pour donner suite aux suivis et aux commentaires formulés par la DLO dans sa réponse au Bilan de 2005-2006

Voici les commentaires qui ont été faits :

- Fournir le bilan annuel à temps et conformément à la grille fournie par l'AGRHFC;
- Pendant l'année, être en mesure de faire rapport à la DLO (de l'Agence) sur demande de ce qui suit :
 - Mise à jour du travail touchant le nouveau MPTLO;

- Mesures prises en vue de mettre en œuvre l'approche fonctionnelle pour surveiller la conformité avec la LLO et les instruments de politique en matière de LO;
- Rapport d'étapes du DLUPF, ainsi que les résultats obtenus;
- Évaluation de la conformité de la désignation linguistique des bureaux de votre institution avec le *Règlement sur les langues officielles (communications et prestation de services au public)*, mise à jour des données de Burolis (répertoire des bureaux ouverts au public) et assurance que ces données sont régulièrement vérifiées et corrigées et continuent d'inclure les « codes de bureau » dans le SIPC, de sorte que l'information tirée tant du SIPC que de Burolis reflète fidèlement la capacité linguistique des bureaux qui sont désignés bilingues.

Relativement aux commentaires qui précèdent, la DN présentera son Bilan annuel 2006-2007 à temps et conformément au calendrier présenté par l'AGRHFPC. En outre, comme indiqué dans le présent bilan, 2007-2008 sera une année de transition, passant de la vision de langues officielles de 2003-2006 au MTPLO. Sur demande, la DN est prête à fournir des suivis à l'égard des quatre points ci-dessus.

La DN a répondu à deux autres rapports :

- Rapport du Comité permanent des comptes publics, chapitre 2, Défense nationale – Le recrutement et le maintien en poste du personnel militaire du rapport de mai 2006 de la Vérificatrice générale du Canada : La DN a répondu favorablement à deux recommandations qui visaient à faire en sorte que les groupes de LO soient servis de façon équitable dans l'une ou l'autre langue officielle et que les causes de départ soient bien indiquées par le militaire qui quitte les FC;
- Vérification de la Commissaire aux langues officielles sur la langue de travail au sein du Quartier général de la Défense nationale : Le MTPLO récemment publié et qui permet au MDN et aux FC de cibler efficacement toutes les lacunes soulevées par la Commissaire dans son rapport de vérification. Toutefois, la solution de la DN pour ce faire ne correspond pas nécessairement à celle de la Commissaire. Dans trois cas, les recommandations de la Commissaire ont le potentiel d'influer négativement sur les capacités opérationnelles des FC, tandis que dans un cas, elles pourraient imposer une norme plus stricte aux employés du MDN que celle qui prévaut pour les autres fonctionnaires. Pour l'ensemble des autres recommandations, la DN a décidé qu'elle irait de l'avant d'une façon qui tient compte des exigences de son mandat opérationnel tout en respectant les obligations que lui impose la LLO.

2.2.4 Autres activités réalisées en 2006-2007 et résultats immédiats

De nombreuses organisations N1 ont signalé une insistance accrue accordée à la surveillance des pratiques observées en matière de langue de travail ainsi qu'à l'évaluation de certaines exigences. Par exemple, le CEMAT a signalé des visites de diagnostic mensuelles effectuées par ses coordonnateurs de langues officielles et l'amélioration des pratiques observées en la matière; de son côté, le Chef d'état-major de la Force aérienne (CEMFA) a adopté des initiatives telles que le *Français au lunch* à la BFC Comox et à la BFC Cold Lake, et le Glossaire de terminologie technique de la FA sera mis à la disposition des membres de l'organisation du CEMFA.

Les FC ont rendu disponibles de nombreux outils de sensibilisation aux langues officielles et à la langue de travail, par exemple, le DVD ayant pour titre : *Les LO – Un avantage opérationnel*, des affiches sur le droit d'utiliser sa langue de prédilection qu'on place dans les salles de conférence, le calendrier de la Direction des langues officielles, une carte intitulée *10 conseils pratiques en matière de langues officielles afin d'être en état opérationnel* et une carte chevalet sur l'offre active. Il y a également le renforcement du Programme de sensibilisation et d'éducation relatif aux langues officielles, par le biais duquel le personnel de la DLO effectue des visites dans les bases et les unités afin d'accroître la sensibilisation aux langues officielles et à la langue de travail.

Au 28 février 2007, 115 des 118 membres des EX civils (97 %) avaient atteint un profil linguistique CBC. Les trois autres employés participeront à des programmes de formation linguistique¹⁰. Il s'agit d'une augmentation de 9 personnes. Quant aux cadres supérieurs militaires EX (col/capv) et hauts gradés, il y a eu une augmentation de près de 7 % de ceux ayant un profil CBC, portant leur nombre de 54,8 % à 61, 5 % (voir le tableau 6 pour plus de détails). De plus, près de 90 % (89,4 %) d'entre eux ont atteint un profil linguistique valide de BBB ou mieux¹¹.

2.2.5 Activités prévues en 2007-2008

Voici les principales activités prévues :

- Achèvement du projet DLUPF;
- Correction des données sur les postes civils en fonction des résultats du projet DLUPF;
- Achèvement de l'identification des fonctions militaires et des données sur les exigences linguistiques afférentes en fonction des résultats du projet DLUPF;
- Conception et mise en œuvre de la mesure du rendement et d'activités de surveillance ainsi que d'autres activités découlant du MTPLD et de son Plan

¹⁰ Source. SMA(RH-Civ) DSCSC 10 avril 2007.

¹¹ SGRH (PeopleSoft) Ticket 110259, 31 décembre 2006.

principal d'application (PPA). Prière de vous reporter aux observations faites à la Partie 3, Surveillance;

- Élaboration d'un cadre de politique en matière de langues officielles et d'instruments de politique connexes.

Les initiatives des organisations N1 découleront principalement des cibles du PPA.

2.2.6 Bonnes pratiques

Les rapports des N1 ont fait mention de nombreux exemples de bonnes pratiques pour améliorer la culture de la langue de travail en matière de langues officielles. Voici quelques-uns des meilleurs :

- À la BFC Kingston, des « salons de clavardage » sont mis à la disposition des militaires qui désirent pratiquer leur langue seconde et en maintenir les acquis. Ces « salons de clavardage » sont disponibles en anglais et en français et se tiennent une fois par semaine.
- Plusieurs activités du Groupe du SMA(RH-Civ) sont également dignes de mention. Le Directeur général – Stratégies et Programmes d'emploi des civils (DGSPEC) a institué des séances « Collation et Connaissances » en français qui se tiennent une fois par semaine à divers endroits de l'organisation. Les séances d'une heure sont disponibles aux niveaux linguistiques B et C, et visent à donner aux employés plus de confiance dans leur interaction orale en français et à accroître leur vocabulaire français. Ces séances « Collation et Connaissances » en français donnent aux participants la chance de parler de sujets qui sont dans les journaux ainsi que de questions intéressantes qui touchent leur vie quotidienne. Ce cadre d'apprentissage positif encourage la participation des deux groupes de langues officielles et permet également de bâtir une équipe de travail plus solide.
- À la BFC Edmonton, des liens plus solides sont créés avec le Centre de ressources pour les familles de militaires (CRFM). Les gens de la collectivité ont fait don de livres et de documents en français à la bibliothèque du CRFM, donnant ainsi accès aux militaires et à leur famille à des livres français qui autrement seraient difficiles à trouver à Edmonton. De plus, on échange de l'information avec le CRFM en ce qui concerne les services offerts en français par les entreprises francophones de la région, les médecins et autres ressources. Ces renseignements sont consignés et tenus à jour grâce à des relations de réseau entretenues avec l'Association francophone d'Edmonton.
- Le Collège militaire royal (CMR) tient une activité spéciale appelée « Une semaine en français et une semaine en anglais » où l'on utilise l'une des

deux langues officielles pendant la première moitié du mois et l'autre pendant la deuxième. La « Langue de la semaine » est toujours affichée de façon visible sur une pancarte dans la salle à dîner des élèves-officiers et chacun (étudiants et personnel) est encouragé à y prendre part. En appui à cette activité, le CMR dispose d'une politique en langues officielles qui favorise une culture de la langue de travail sur la page d'accueil de son site intranet. De plus, le Coordonnateur des langues officielles du Collège envoie régulièrement des rappels par courriel sur la bonne utilisation des langues officielles. Cela se fait environ aux six mois. De telles initiatives ont aidé à accroître la sensibilisation des employés du CMR en ce qui concerne leurs obligations en matière de langues officielles.

2.3 Gestion des ressources humaines (RH)

Objectifs visés

- L'institution dispose de toute la capacité nécessaire pour communiquer avec le public et lui offrir des services dans les deux langues officielles dans les bureaux désignés bilingues ainsi que pour créer un milieu de travail réellement propice à l'utilisation des deux langues officielles dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail.
- L'institution s'assure que les Canadiens d'expression française et ceux d'expression anglaise ont vraiment des chances égales d'emploi et d'avancement, tout en respectant le principe du mérite.

2.3.1 Diagnostic

- Capacité linguistique de l'institution

La capacité linguistique est indiquée au tableau 1 et dans les autres, telle que la représentent les données du SGRH produites le 31 décembre 2006.

Parmi les améliorations qui ont été apportées à la capacité bilingue en 2005-2006, il y a lieu de citer :

- Une augmentation de 393 du nombre d'employés civils ayant obtenu le niveau C ou mieux au test d'évaluation de langue seconde (ÉLS);
- Une augmentation de 311 postes bilingues dotés d'employés civils bilingues;
- Une augmentation de 10 % du pourcentage des officiers supérieurs (col/capv) ayant un profil CBC valide en langues officielles, ce qui porte à 60 % le pourcentage comparativement au 50 % du total antérieur.

- Description des méthodes en place pour établir objectivement les exigences linguistiques des postes bilingues

Les lignes directrices du Ministère sur les exigences linguistiques des postes et de la dotation décrivent de quelle façon les gestionnaires peuvent déterminer les exigences linguistiques des postes dans leur organisation. Le SMA(RH-Civ) a publié une directive sur la désignation linguistique des fonctions et des postes civils, qui est disponible sur intranet. Les réseaux des coordonnateurs de langues officielles informent les gestionnaires et les titulaires de poste. Les préoccupations que suscitent les exigences des postes en matière de langues officielles sont en voie d'être réglées dans le SGRH. La fin du DLUPF ainsi que la conception et mise en œuvre du Système de mesure du rendement du MTPLO permettront aux FC et au MDN d'assurer l'objectivité des exigences des postes et fonctions en matière de LO dans la détermination des profils linguistiques ainsi que dans le choix du processus de dotation (nominations bilingues impératives ou non impératives).

- Description des mécanismes en place pour s'assurer que les postes bilingues sont normalement dotés par des candidats déjà bilingues

La dotation impérative est la norme pour doter les postes civils bilingues. Il faut une justification dans les cas de dotation bilingue non impérative. Les gestionnaires doivent préciser par écrit cette justification et demander l'approbation du SM pour les postes de cadre supérieur et demander celle du Sous-ministre adjoint pour tous les autres postes. Lorsque le candidat retenu ne remplit pas les exigences linguistiques du poste, des mesures administratives temporaires sont prises pour s'assurer que des services bilingues sont offerts.

En 2004, le DGCM a mis en œuvre une politique visant à faire en sorte que les membres des FC affectés à des postes du programme Effectifs en formation avancée (EFA), dans le cadre des cours de formation linguistique continue de dix mois, soient par la suite affectés à des fonctions bilingues ou à des fonctions pour lesquelles ils pourraient utiliser leur langue seconde. En 2006, 199 des 250 postes EFA possibles ont été comblés. De ces 199 postes, 55 % ont été affectés conformément à la politique. Les autres titulaires devront peut-être utiliser leur compétence de la langue seconde dans le cadre de l'« approche fonctionnelle » ou bien ils découvriront les avantages de cette formation plus tard dans leur carrière dans d'autres fonctions, d'autres postes ou dans leur perfectionnement professionnel. De plus, la mise en œuvre du MTPLO permettra d'arriver à une confirmation des besoins réels en services bilingues et en formation linguistique pour ces exigences plutôt que l'« approche globale » antérieure.

À l'heure actuelle, 132 employés suivent le programme Éducation et formation en langue seconde dans des postes EFA. Pour le présent exercice financier,

la diminution de la participation au programme Éducation et formation continue en langue seconde – EFA – est attribuable à l'accélération du rythme des opérations dans des endroits tels que l'Afghanistan, ainsi qu'à l'augmentation des besoins en formation rendus nécessaires par la croissance des FC et par les demandes de personnel découlant de l'important processus de transformation des FC.

- Description des mesures administratives prises afin que soient accomplies les fonctions bilingues des postes occupés par des employés qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques de leur poste

Les tests d'évaluation de langue seconde de la Commission de la fonction publique sont utilisés pour évaluer la compétence en langue seconde des employés civils du MDN et des militaires des FC. On dote les postes et fonctions bilingues d'employés ayant obtenu des résultats valides pour l'ÉLS. Lorsque le titulaire ne remplit pas les exigences linguistiques d'un poste ou d'une fonction, les gestionnaires ont recours à des mesures administratives temporaires pour s'assurer que les services sont toujours offerts. L'approche fonctionnelle est une approche d'équipe permettant de s'assurer que les services peuvent être offerts dans les deux langues officielles.

- Accessibilité de la formation linguistique pour aider les employés à satisfaire aux exigences de leur poste

Les employés ayant des exigences linguistiques obligatoires, en raison soit d'une nomination bilingue non impérative soit d'un changement dans les exigences linguistiques d'un poste, ont priorité d'accès au programme de formation en langue seconde (FLS). Cette année, le programme FLS du Ministère a réussi tout un exploit en réduisant le nombre d'employés du MDN inscrits sur la liste d'attente de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC).

On avait prévu une diminution du nombre de nouveaux candidats choisis pour le programme de FLS dans le but de respecter les exigences linguistiques obligatoires et, pour ce faire, on avait estimé à 40 le nombre de nouveaux candidats. Toutefois, au mois de décembre 2006, l'équipe chargée de la FLS pour les employés civils avait reçu 77 nouveaux candidats qui devaient satisfaire à des exigences obligatoires en matière de langues officielles. Ce nombre était inattendu mais peut s'expliquer par le fait que de nombreux postes dotés de façon non impérative nécessitaient une expertise et un ensemble de compétences difficiles à trouver et, par conséquent, les candidats devaient être embauchés sur une base non impérative afin de maintenir les niveaux de service. Néanmoins, cette situation a eu une incidence sur le programme FLS du Ministère et elle a occasionné une très longue liste d'attente de candidats (86) auxquels était offerte la FLS afin de satisfaire à des exigences obligatoires en matière de langues officielles.

Soixante-seize (76) candidats choisis en vue de répondre à des exigences obligatoires en matière de langues officielles ont participé au programme de FLS du Ministère et un autre groupe de 41 candidats a reçu de la formation à l'EFPC, pour un total de 117.

Au mois de décembre 2006, 30 candidats avaient atteint leur niveau par le biais du programme de FLS du Ministère (27 profils BBB et 3 CBC) et 13 avaient atteint leur niveau par le biais de l'EFPC (10 profils BBB et 3 CBC), pour un total de 43.

- Accessibilité de la formation linguistique pour la progression de carrière

Le programme de FLS du Ministère a été créé pour répondre aux exigences établies par les politiques et directives du gouvernement fédéral en matière de langues officielles, promulguées en avril 2004. Le programme de FLS du Ministère veille à ce que celui-ci atteigne sa future capacité bilingue en offrant de la formation à temps plein et à temps partiel aux employés non assujettis aux exigences obligatoires en matière de langues officielles. Les employés civils ont accès à la FLS selon trois critères : le perfectionnement des cadres, le perfectionnement professionnel et le perfectionnement personnel. Toutefois, au cours de l'année dernière, d'importants changements ont été apportés à la disponibilité de la formation des employés devant respecter les exigences de la *Loi*, étant donné que l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) ne finance ni ne forme à partir du 1^{er} avril 2006 les employés nouvellement choisis en fonction d'une exigence obligatoire. En outre, le programme FLS du Ministère a continué d'intégrer dans ses groupes les employés du MDN qui figuraient sur la liste d'attente de l'EFPC. Cette question a influé considérablement sur le programme du Ministère, ajoutant une pression imprévue au financement et au mandat du programme.

Comme le programme FLS du Ministère venait d'être mis en œuvre, il a été difficile de mesurer la demande et de prédire les futures obligations telles que l'intégration des employés assujettis aux exigences obligatoires en matière de langues officielles. Donc, des restrictions ont dû être imposées au programme de formation, et l'équipe chargée de la FLS a dû faire preuve d'une très grande anticipation pour assurer l'optimisation des fonds publics. Par le truchement du programme FLS du Ministère, 68 690 heures de formation ont été offertes à des fins de perfectionnement professionnel : 10 250 heures à temps plein et 58 440 heures à temps partiel.

Bien que le programme FLS du Ministère ait dû faire face à plusieurs défis, il avait à son actif en 2006-2007 de nombreuses réalisations. Au mois de décembre 2006, 69 employés avaient terminé avec succès leur formation, des possibilités de maintien de la qualité linguistique étaient offertes, des partenariats ont été formés et de nouveaux projets réalisés. En outre, étant donné que le programme FLS du Ministère comptait une année d'existence,

des enseignements avaient été tirés et de bonnes pratiques établies afin d'atteindre le mieux possible les objectifs du Ministère en matière de langues officielles et de produire en fin de compte de vrais résultats pour les Canadiens. Les organisations N1 ont financé la formation en langues officielles pour 452 autres employés.

Quatre cent cinquante (450) militaires des FC ont suivi le programme d'Éducation et formation en langue seconde (EFLS) à temps plein cette année. De ce nombre, 444 ont obtenu un profil linguistique et 278, soit 62 %, ont terminé leur cours avec un profil BBB ou supérieur. Des 224 élèves-officiers qui ont été diplômés du CMR en 2006, 209 avaient obtenu un profil BBB ou supérieur en langue seconde. La plupart des demandes d'inscription au programme EFLS à des fins de perfectionnement professionnel ont été approuvées. Huit cent quatre-vingt-trois (883) militaires des FC ont bénéficié des cours modulaires à chacun des niveaux et ont reçu 87 026 heures de formation.

- Description des activités de maintien des acquis

Soixante-sept (67) employés du MDN ont suivi des cours de maintien des acquis linguistiques offerts à temps partiel. De plus, quelques secteurs de la direction générale ont organisé des collations informelles dans le but d'exercer leurs compétences en langue seconde. Cette année, des changements se sont opérés dans le domaine des activités de maintien des acquis de la communauté des EX. Au cours des années précédentes, l'équipe de la FLS avait offert 20 heures de formation de maintien des acquis aux membres de la communauté des EX par le biais de contrats conclus avec divers fournisseurs de FLS. Aucun cadre EX n'a reçu le service cette année par le biais du programme FLS du Ministère. Toutefois, le financement et la passation de marchés dans ces cas ont été réalisés par l'organisation N1 de l'employé. Le Programme du Ministère a cependant fourni un programme de tutorat à temps plein à deux membres de la communauté EX au niveau de sous-ministre adjoint, dont les profils avaient expiré; tous deux ont réussi à maintenir leurs niveaux de compétence.

Cette année, le SMA(RH-Civ) offre des séances « Collation et Connaissances » pour le maintien des acquis linguistiques. L'équipe de la FLS prépare actuellement des trousseaux et met à jour son site Web pour promouvoir les produits et activités de maintien des acquis linguistiques, notamment les cours Campus Direct et les produits de l'AGRHFPC.

L'Équipe de la FLS a conclu un partenariat avec l'Académie canadienne de la Défense (ACD) sur un projet pilote concernant les mesures de maintien des acquis linguistiques pour la communauté des EX.

Les FC offrent une variété d'activités de maintien des acquis linguistiques,

telles que des séances de tutorat individualisées, des cours de recyclage de groupes de une à trois semaines et des activités d'apprentissage à distance, dont certaines comprennent un programme de tutorat. Trois cent quatre-vingt-neuf (389) militaires des FC ont suivi les cours de maintien des acquis linguistiques offerts à temps partiel cette année, pour un total de 19 781 heures.

Un projet pilote centré sur « le maintien des acquis linguistiques, la responsabilité et le respect » a été réalisé par l'ACD. Le projet pilote intitulé « La langue seconde au travail » a commencé en novembre 2006. Chaque participant (officiers supérieurs des FC) a reçu une trousse de maintien des acquis en langue seconde. Les participants se sont engagés dans des activités hebdomadaires liées à la langue cible et portant sur des tâches professionnelles courantes. Une évaluation sera effectuée et un rapport de nos constatations produit à la fin du projet en juin 2007.

- Participation équitable des deux communautés de langues officielles au sein de l'institution de la DN

Les tableaux du SGRH ci-joints donnent la répartition équitable du personnel des FC et du MDN pour les deux groupes de langues officielles. Par exemple :

- Le tableau 3 indique les lieux de travail de tous les militaires et civils qui ont suivi un programme de formation. Bien que la représentation des deux groupes de langues officielles soit très dispersée, la représentation totale montre que les FC comptent 72,4 % d'anglophones et 27,6 % de francophones comparativement au recensement national de 2001 qui établissait la représentation à 74,5 % d'anglophones et 24,1 % de francophones. Pour les civils, le ratio est de 77,2 % d'anglophones / 22,8 % de francophones. Le ratio de représentation combiné général, 73,2 % d'anglophones / 26,8 % de francophones, indique une participation équitable des deux communautés de langues officielles;
- Les tableaux 4 et 5 montrent la représentation pour la première langue officielle par armée (Force terrestre, Marine et Force aérienne) et par grade militaire. D'une façon générale, les deux groupes de langues officielles sont équitablement représentés.

La répartition des francophones et des anglophones des FC au tableau 3, comparativement au Bilan annuel de 2005-2006, montre une augmentation nette de 583 francophones, faisant passer ainsi la part de cette population de 27,4 % à 27,6 %. En revanche, la population anglophone des FC a augmenté de 1 041 membres. La population militaire totale est passée de 61 357 en 2005 à 62 981 en 2006.

La population du personnel civil francophone a également connu une augmentation, passant de 21,7 % l'année d'avant à 22,8 % cette année, s'enrichissant ainsi de 682 membres. La population du personnel civil

anglophone toutefois, et ce, malgré une augmentation de 1 231 membres, a connu une diminution relative de 78,3 % à 77,2 %. La population civile totale est passée de 22 788 en 2005 à 24 701 en 2006.

- **Plaintes jugées fondées**

En ce qui concerne la gestion des RH, une seule plainte a été jugée fondée selon le Commissariat aux langues officielles, et une autre fait encore l'objet d'une enquête. La plainte fondée concernait les exigences linguistiques d'un poste à Halifax désigné bilingue BBB/BBB dans le cadre d'un processus de sélection. Après enquête, il a été établi par le Commissariat aux langues officielles qu'une exigence linguistique « anglais essentiel » serait justifiée selon les dispositions de la LLO. Le processus de sélection a donc été relancé, assorti de cette exigence linguistique révisée.

2.3.2 Mécanismes de mesure du rendement

Comme il a été indiqué plus tôt, la qualité des données des postes civils fait actuellement l'objet d'un examen en vue de leur validation. Comme il est énoncé dans la section 2.1, le DLUPF a déjà conclu qu'environ 300 postes suffiraient pour respecter le mandat prévu à la partie IV de la LLO; toutefois, actuellement 2 588 employés occupent des postes codés dans le SGRH avec cette exigence.

La Défense nationale a mis en place plusieurs mécanismes de mesure du rendement afin de contrôler efficacement, avec établissement de rapports, les exigences contenues dans les instruments de politique des RH. Les ententes de gestion du rendement (EGR) des cadres du niveau de sous-ministre adjoint reflètent un engagement à l'égard des langues officielles en ce qui concerne la promotion de l'utilisation des langues officielles et l'atteinte des niveaux appropriés de compétence linguistique pour tous les employés du groupe. La Revue du développement personnel (RDP) pour tous les hauts gradés des FC fait état d'un engagement similaire.

En outre, le MDN s'est engagé à produire un rapport sur les nominations non impératives et les prolongations de période d'exemption approuvées. Un rapport distinct a été demandé et sera présenté à la Commission de la fonction publique avant la fin avril 2007.

Le CEMD a demandé qu'au moins 70 % de tous les officiers supérieurs promus au grade de col/capv aient le profil linguistique minimum CBC, dans l'année qui suit leur promotion. Cet objectif a été atteint pour la troisième année consécutive. Cette année, le taux de réussite est de 75 %. De plus, les officiers ayant le grade de col/capv et les grades qui leur sont supérieurs doivent, à la demande du CEMD, établir des objectifs de rendement liés aux langues officielles dans leur RDP.

Des 118 membres du groupe EX, 115 (97 %) ont le profil CBC pour l'Évaluation de langue seconde (ÉLS).

2.3.3 Activités réalisées en 2006-2007 pour donner suite aux suivis et commentaires formulés par la DLO (de l'Agence) dans sa réponse au bilan de la DN de 2005-2006

Voir section 2.2.3

2.3.4 Activités prévues en 2007-2008

Outre les objectifs déjà énoncés dans la Partie 1 sur le leadership, le Plan principal d'application du MTPLO contiendra d'autres détails spécifiques sur les RH. Parmi les activités immédiates les plus importantes qui découlent des objectifs du MTPLO, il y a lieu de citer : les activités de dotation visant à garantir que les civils et les militaires linguistiquement qualifiés sont affectés au bon poste et au bon moment pour appuyer efficacement les opérations des FC et respecter les exigences de la LLO; un examen de la politique d'attribution de points pour le bilinguisme dans les conseils de promotion au mérite; une révision des politiques de validation de l'Évaluation de langue seconde; la promulgation des politiques de la langue d'instruction.

2.3.5 Bonnes pratiques

Les nombreuses et excellentes pratiques en matière de RH et de formation qui sont actuellement en cours se poursuivront avec de nouvelles initiatives axées essentiellement sur le MTPLO afin d'atteindre ses trois principaux objectifs. Le PPA du MTPLO sera bientôt publié.

De nombreuses organisations N1, telles que le CEMFA, ont organisé des collations informelles en vue de pratiquer leurs compétences en langues secondes.

Pendant toute l'année, le club francophone de la BFC Gagetown organise diverses activités pour la communauté francophone. En juin 2006, le club a organisé une activité qui a connu un succès éclatant, soit « La Fête de la Saint-Jean Baptiste ». Cette activité ouverte au public s'est déroulée essentiellement en français.

2.4 Coûts de la formation linguistique

Objectif visé

- L'institution dispose de mécanismes pertinents pour capter l'information sur les coûts de formation linguistique.

2.4.1 Activités réalisées en 2006-2007

La DLO demande aux organisations N1 et à celles qui sont chargées de la formation de produire un rapport annuel sur leurs activités de formation ainsi que leurs coûts. À partir de tous ces rapports, on a conclu que certaines organisations ont la capacité de comptabiliser les coûts de la formation en langue seconde (FLS) au niveau du Ministère et des organisations N1. L'information compilée sur les coûts, du 1^{er} avril au 31 décembre 2006, comprend :

- Coût de la formation pour le programme EFLS à l'intention des militaires : 16 585 271 \$;
- Coût de formation pour le programme FLS à l'intention des civils : 1 238 500 \$;
- Coût total de la FLS financée par les N1, non couvert par les programmes du Ministère : 779 500 \$.

3 SURVEILLANCE DU PROGRAMME DES LANGUES OFFICIELLES

3.1 Satisfaction du public

3.1.1 Nature des activités

Au cours de l'année 2006-2007, il n'y a eu, à notre connaissance, aucun sondage public du gouvernement ou de la DN pour évaluer ou surveiller le niveau de satisfaction du public à l'égard des responsabilités de communication et de prestation de services au public dans les deux langues officielles. Les meilleures mesures à l'heure actuelle sont les suivantes : l'absence de plaintes fondées, la surveillance exercée par les gestionnaires responsables et leurs coordonnateurs de langues officielles ainsi que les vérifications effectuées par le Commissariat aux langues officielles et l'AGRHFPC.

On rappelle régulièrement aux organisations N1, par le truchement de directives de planification telles que le Plan opérationnel annuel, et par les efforts des coordonnateurs, de veiller au respect des politiques du PLO, notamment l'obligation de communiquer efficacement avec le public et de lui fournir des services dans les deux langues officielles.

Les organisations N1 devaient présenter un rapport à la DLO sur tous les aspects de leur PLO, en utilisant la grille Partie A / Partie B de l'AGRHFPC.

3.1.2 Résultats obtenus

Voici un tableau sommaire des plaintes externes déposées au cours de l'année 2006 auprès du Commissariat aux langues officielles.

Partie de la LLO	IV	V	VI	Total
Accueillies par le Commissariat aux LO	9	11	2	22
Fondées	3	3	1	7
Non fondées	1	1	0	2
Faisant l'objet d'une enquête	5	7	1	13

Les trois organisations N1 ayant le mandat de communiquer et d'assurer les services au public dans les deux langues officielles – soit l'organisation du CPM par le biais de sa chaîne de 39 centres de recrutement dans l'ensemble du Canada, l'organisation du SMA(AP) par la supervision qu'elle exerce sur les fonctions et les effectifs des Affaires publiques, et l'organisation du CEMFA chargée de coordonner les opérations de recherche et de sauvetage – ont toutes fait rapport des succès qu'elles ont obtenus dans ce domaine. Les unités mandatées ont fait rapport d'une capacité suffisante d'offrir des communications

bilingues et des services au public, au moment et à l'endroit prescrits par la LLO. Selon les conclusions de la vérification menée par l'AGRHFPC, on avait une capacité suffisante pour respecter huit des neuf indicateurs utilisés dans l'évaluation de la conformité efficace. Toutefois, deux bureaux de recrutement en Alberta n'ont pas offert activement des services dans les deux langues officielles.

3.1.3 Mesures de correction

Des efforts visant à améliorer l'offre active sont déployés. Une plus grande sensibilisation est nécessaire et on prend des mesures de correction à quelques endroits où il faut peut-être une meilleure dotation en personnel. Compte tenu de la nouvelle insistance placée par le MTPLO sur la mesure du rendement et le programme d'éducation et de sensibilisation, les lacunes seront détectées plus tôt et corrigées.

3.2 **Satisfaction des employés**

3.2.1 Nature des activités

Voici les principales activités visant à améliorer la satisfaction des employés : la surveillance, par les coordonnateurs N1, de la capacité de fournir des services centraux et personnels, y compris des outils appropriés de supervision, d'information et de communication; la surveillance des plaintes, par les gestionnaires et la DLO; les efforts de la DLO pour renforcer la sensibilisation et l'éducation. Les résultats de sondages menés par l'AGRHFPC et le Commissariat aux langues officielles fournissent également une évaluation des niveaux de satisfaction.

3.2.2 Résultats obtenus

La section 2.2, « Langue de travail », montre que les organisations N1 ont indiqué avoir la capacité et les outils toujours disponibles sur les lieux de travail pour accomplir leurs fonctions dans les deux langues officielles. Toujours dans cette section, on a souligné l'absence de plaintes à ce sujet.

Les sondages auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) ont évalué les niveaux de satisfaction quant à l'utilisation des deux langues officielles sur les lieux de travail. Le SM a reçu et publié les résultats très favorables tirés des plus récents SAFF menés en décembre 2005¹²; ces résultats ont montré que le MDN respecte et appuie grandement les droits linguistiques de ses employés. Les détails complets ainsi que la taille des échantillons sont également

¹² http://www.hrma-agrh.gc.ca/survey-sondage/2005/r-publications/survey_f.asp

disponibles. Voici les résultats précis trouvés : 91 % des répondants conviennent que des instruments de travail sont disponibles dans la langue officielle de leur choix; 86 % conviennent qu'ils peuvent utiliser la langue de leur choix dans les communications écrites; 89 % peuvent communiquer efficacement (de vive voix ou par écrit) avec leurs superviseurs dans leur première langue officielle et 86 % ont la même réponse positive au sujet des communications bilingues établies lors des réunions auxquelles ils participent. Il importe de noter que les résultats comprenaient un niveau de satisfaction élevé en ce qui a trait à la supervision, qui est un indicateur important de la satisfaction. De nombreux superviseurs sont des militaires des FC.

Le Commissariat aux langues officielles a mené une enquête semblable auprès de 8 400 militaires de la Force régulière et de la Réserve des FC. Des militaires anglophones travaillant dans des unités au Québec désignées bilingues, à l'exclusion de la Région de la capitale nationale, et des militaires francophones travaillant à l'extérieur du Québec dans des unités bilingues, y compris la RCN. Au moment de la rédaction du présent bilan, le Commissariat aux langues officielles a fait savoir à la DLO que les résultats du sondage auprès du personnel francophone à l'extérieur du Québec indiquaient que 39 % étaient satisfaits de l'application de la politique sur la langue de travail tandis que le taux de satisfaction enregistré chez les anglophones travaillant au Québec était de 89 %.

3.2.3 Mesures de correction

On pourrait améliorer la satisfaction à tous les niveaux si l'on continuait de mettre en œuvre de nouvelles politiques visant à augmenter le niveau de compétence en langue seconde des cadres supérieurs et si l'on adoptait une approche rigoureuse à l'égard de la sélection des candidats qui ont besoin d'une formation linguistique (une approche fonctionnelle plutôt qu'une approche générale). Ces politiques seraient étayées par des directives obligeant tous les EX à inclure dans leur EGR un engagement à l'égard des langues officielles. Dans les FC, le pourcentage des officiers supérieurs ayant des profils linguistiques valides continuera d'augmenter.

Il convient de noter que le MDN et les FC ont renouvelé leur engagement à l'égard de la LLO, par la signature du nouveau MTPLO en octobre 2006. La réalisation des objectifs du MTPLO apportera une nouvelle vague de mesures de correction en ce qui concerne la langue de travail, améliorera les droits linguistiques des employés et augmentera leur niveau de satisfaction.

3.3 Vérifications internes

3.3.1 Nature des activités

Aucune vérification interne officielle liée aux langues officielles n'a été effectuée en 2006-2007. Toutefois, comme il est énoncé au troisième but du MTPLO, on entend rédiger et mettre en œuvre un système de mesure du rendement qui permettra une vérification interne continue des activités relatives aux langues officielles à tous les niveaux de l'organisation.

3.3.2 Résultats obtenus

L'une des exigences de suivi du bilan de l'an dernier consistait à présenter un compte rendu sur le statut du DLUPF, ainsi que sur les résultats obtenus. Actuellement la partie Examen de la désignation linguistique des unités du DLUPF est terminée. Une fois que les résultats seront approuvés par le VCEMD, on entamera la prochaine étape du DLUPF, c'est-à-dire l'examen des postes civils et des fonctions militaires. Les résultats de cette étape seront disponibles d'ici décembre 2007.

Les organisations N1 qui appliquent, au cours des visites sur les lieux, les vérifications par liste de diagnostic ont constaté un taux élevé de conformité, à l'exception du programme de sensibilisation et d'éducation, qui présente certaines lacunes; la satisfaction se remarque particulièrement sur le plan de l'offre active qui se pratique dans le domaine des services au public.

3.4 Vérification de l'offre active et des services au public dans les deux langues officielles en Alberta (publication qu'on prévoit verser au site Web en février 2007)

3.4.1 Activités menées à la suite de cette vérification

Au cours de l'année 2006-2007, l'AGRHFPC a mené des vérifications dans deux centres de recrutement en Alberta. Les résultats ont révélé une capacité suffisante pour offrir des services ainsi que la disponibilité des services; toutefois, de piètres résultats ont été signalés quant à l'évaluation de l'offre active. Le rapport a été envoyé au commandant du Groupe de recrutement pour mesures de correction. Un rapport de suivi paraîtra sous peu.

Dans le cadre de sa campagne de sensibilisation de 2007-2008, la DLO s'attachera surtout à amener les unités mandatées à se conformer à la politique touchant l'offre active.

**Tableau 1 Capacité bilingue des militaires et civils
(par niveau de compétence à l'interaction orale)**

Composante de la DN	Total Personnel	Personnel ayant des résultats ELS ¹³	Pourcentage du personnel ayant des résultats ELS	Pourcentage ayant des résultats ¹⁴ ELS BBB ou plus élevés
MDN (employés civils)	24 701	6 401	26,0 %	22,8 %
FC (employés militaires)	62 981	22 742	36,1 %	28,0 %
Totaux	87 682	29 143	32,0 %	26,5 %

Source : SGRH – Extraction des données, 31 décembre 2006

**Tableau 2 Personnel de la DN affecté
à la partie IV ou à la partie V de la LLO**

Type de service	Civils affectés avec un profil valide ELS	Militaires affectés (Force régulière) avec un profil valide ELS	Capacité totale affectée
Partie IV Communications avec le public et prestation des services	1 966	622	2 588
Partie V	Langue de travail		
Services personnels	1 152	440	1 592
Services centraux	3 376	2 227	5 603
Services de supervision	1 122	1 437	2 559

Source : SGRH (Ticket 110266, 31 décembre 2006)

¹³ Personnel ayant un niveau de compétence à l'interaction orale ELS au moins de niveau A.

¹⁴ Personnel ayant un niveau de compétence en langues officielles au moins de niveau BBB

**Tableau 3 Participation des militaires et civils
par première langue officielle (pLO) ainsi que par province, territoire ou région**

Recensement national % anglo / franco	Province/ Région	Militaires des FC ¹⁵ (Force régulière)				Employés civils du MDN			
		pLO A	%	pLO F	%	pLO A ¹⁶	%	pLO F	%
98.5 / 1.4	C.-B.	4 834	88,3	640	11,7	2 626	97,7	63	2,3
98.0 / 2.0	Alb.	6 426	90,0	712	10,0	2 030	98,3	35	1,7
98.3 / 1.7	Sask.	582	90,0	65	10,0	196	99,5	1	0,5
96.1 / 3.9	Man.	2 691	90,2	292	9,8	969	96,5	35	3,5
96.4 / 3.6	Ont. (moins RCN)	13 517	89,6	1 575	10,4	3 795	91,2	365	8,8
65.6 / 34.4	RCN	3 599	67,7	1 716	32,3	4 825	70,4	2 033	29,6
12.8 / 87.2	Qc (moins la RCN)	730	6,7	10 215	93,3	276	8,6	2 946	91,4
66.9 / 33.1	N.-B.	3 278	83,0	673	17,0	863	92,6	69	7,4
96.0 / 4.0	Î.-P.-É	79	95,2	4	4,8	8	88,9	1	11,1
96.2 / 3.8	N.-É.	7 764	87,3	1 128	12,7	3 311	98,1	64	1,9
98.5 / 0.4	T.-N.-L.	730	96,7	25	3,3	125	100	0	-
96.9 / 3.1	Yukon	8	100	0	-	2	100	0	-
97.5 / 2.5	T. N.-O.	117	83,0	24	17,0	18	100	0	-
98.4 / 1.6	Nunavut	5	100	0	-	1	100	0	-
	À l'étranger	1 211	78,0	341	22,0	34	77,0	10	23
74.5 / 24.1	Total	45 571	72,4	17 410	27,6	19 079	77,2	5 622	22,8

Source : Recensement de 2001 et SMA(RH-Mil) SGRH (Ticket 110266 et Extraction des données, 31 décembre 2006)

¹⁵ Ne comprend pas le personnel sans formation

¹⁶ PLO A et F renvoient à la première langue officielle de la personne, telle qu'indiquée dans le SGRH. Ces données permettent de déterminer la représentation équitable en vertu de la Partie IV de la LLO.

Tableau 4 Officiers et militaires du rang des FC par grade et PLO (Force régulière)

Grade	Effectifs en activité	Anglophones		Francophones	
		NN ^{bre}	%	NN ^{bre}	%
Général	75	54	72,0	21	28,0
Colonel/capitaine de vaisseau	321	242	75,3	79	24,7
Lieutenant-colonel/capitaine de frégate	1 148	849	74,0	299	26,0
Major/capitaine de corvette	3 275	2 424	74,0	851	26,0
Élève-officier jusqu'à capitaine ou lieutenant de vaisseau	9 977	7 665	76,8	2 312	23,2
Total des officiers :	14 796	11 234	75,9	3 562	24,1
Adjudant-chef/premier maître de première classe	649	434	66,9	215	33,1
Adjudant-maître/premier maître de deuxième classe	1 908	1 352	70,9	556	29,1
Adjudant/maître de première classe	3 725	2 624	70,4	1 101	29,6
Sergent/maître de deuxième classe	6 745	4 929	73,1	1 816	26,9
Soldat/matelot de troisième classe jusqu'à caporal-chef (matelot-chef)	35 158	24 998	71,1	10 160	28,9
Total des militaires du rang :	48 185	34 337	71,3	13 848	28,7

Source : SGRH (Ticket 110259, 31 décembre 2006)

Tableau 5 Répartition par PLO des environnements militaires (Force régulière)

Environnement	Effectifs en activité	Anglophones	Francophones	% anglo / franco
Force terrestre	32 408	21 623	10 785	66,7 / 33,3
Marine	11 227	9 479	1 748	84,4 / 15,6
Force aérienne	19 346	14 468	4 877	74,8 / 25,2
Total des FC	62 981	45 571	17 410	72,4 / 27,6

Source : SGRH (Ticket 110259, 31 décembre 2006)

Tableau 6 Nombre et pourcentage d'officiers supérieurs (Force régulière) qui ont un profil CBC valide ou mieux pour l'ELS

GRADE	NOMBRE D'OFFICIERS	PROFIL CBC OU MIEUX	
		Profil valide au cours des cinq dernières années	%
Général/amiral	2	2	100,0
Lieutenant-général/vice-amiral	8	7	87,5
Major-général/contre-amiral	19	14	73,7
Brigadier-général/commodore	37	21	56,7
Colonel/capitaine de vaisseau	282	170	60,3
Total	348	214	61,5

Source : SGRH (Ticket 110259, 31 décembre 2006)