



Agence de gestion des ressources humaines
de la fonction publique du Canada

Public Service Human Resources
Management Agency of Canada

Rapport annuel sur les langues officielles 2005-2006

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT

Canada



Rapport annuel
sur les
langues officielles
2005-2006

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT



Publié par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada
© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président
du Conseil du Trésor, 2007

N° de catalogue BT23-1/2006
ISBN 978-0-662-49800-1

Cette publication est également offerte en médias substitués et est
disponible aux adresses suivantes :

<http://www.hrma-agrh.gc.ca/ollo>
<http://publiservice.hrma-agrh.gc.ca/ollo>

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Message du président du Conseil du Trésor



En ma qualité de président du Conseil du Trésor du Canada et ministre responsable de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (l'Agence), c'est avec plaisir que je dépose au Parlement le dix-huitième rapport annuel sur les langues officielles, couvrant l'exercice 2005-2006, le tout conformément à l'article 48 de la *Loi sur les langues officielles* (la *Loi*). Ce rapport rend compte de l'évaluation de la gouvernance et de l'exécution du Programme des langues officielles au sein des institutions fédérales assujetties à la *Loi*.

Les Canadiens ont le droit de s'exprimer et d'être servis dans la langue officielle de leur choix lorsqu'ils traitent avec leur gouvernement. Ce droit n'est pas seulement une obligation légale mais une question d'équité, de respect et d'inclusivité.

Afin de nous acquitter de nos obligations au sein de la fonction publique conformément à la *Loi*, nous devons encourager une culture fondée sur la reconnaissance que chaque citoyen a le droit d'être servi dans la langue officielle de son choix. En promouvant une telle culture, nous favoriserons également l'égalité des chances des personnes qui parlent l'une des deux langues officielles. Cela fera aussi valoir clairement que la compétence dans les deux langues officielles accroît les perspectives de carrière de nos employés et constitue un réel atout économique et social.

La fonction publique doit être exemplaire à l'égard des langues officielles. Il me revient de m'assurer que les institutions fédérales assujetties à la *Loi* s'y conforment dans le plus grand respect de tous. Le présent rapport brosse un tableau des résultats et des principales activités entreprises par les institutions fédérales ainsi que par l'Agence, conformément aux parties IV, V et VI de la *Loi*.

Les données de l'exercice 2005-2006 permettent de constater que la capacité bilingue des institutions s'est grandement améliorée. Je tiens notamment à souligner l'accroissement du nombre de cadres et de superviseurs qui satisfont aux exigences linguistiques de leurs postes. Cela contribue grandement à la création d'un climat propice à l'utilisation des deux langues officielles.

En novembre 2005, le projet de Loi S-3, la *Loi modifiant la Loi sur les langues officielles (promotion du français et de l'anglais)* a reçu la sanction royale, concrétisant l'engagement du gouvernement à appuyer le développement des minorités de langue officielle et à faire la promotion de l'usage du français et de l'anglais partout au pays. Cela se traduit par une obligation des institutions à tenir compte du volet des langues officielles dans toutes leurs activités afin de soutenir le développement de ces communautés.

De plus, l'adoption de la *Loi fédérale sur la responsabilité* viendra formaliser la volonté du gouvernement de raffermir la reddition de comptes et de s'assurer d'une saine gouvernance des dépenses de l'État. Notre gestion des ressources humaines doit en cela être irréprochable. À cet égard, l'Agence a déjà accompli beaucoup de travail auprès des institutions. Le présent rapport témoigne de la volonté d'offrir des résultats aux Canadiennes et aux Canadiens. En cela, nous montrons l'exemple.

Je continuerai de collaborer étroitement avec ma collègue Josée Verner, ministre de la Coopération internationale et ministre de la Francophonie et des Langues officielles, afin de coordonner nos efforts vers une pleine intégration des langues officielles au sein du gouvernement.

Le président du Conseil du Trésor,

La version papier a été signée par
Vic Toews

L'honorable Vic Toews, c.p., député

Président du Sénat

Monsieur le président,

Conformément à l'article 48 de la *Loi sur les langues officielles*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le dix-huitième rapport annuel sur les langues officielles, couvrant l'exercice 2005-2006.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le président, l'assurance de ma très haute considération.

Le président du Conseil du Trésor,

La version papier a été signée par
Vic Toews

L'honorable Vic Toews, c.p., député

Mai 2007



Président de la Chambre des communes

Monsieur le président,

Conformément à l'article 48 de la *Loi sur les langues officielles*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le dix-huitième rapport annuel sur les langues officielles, couvrant l'exercice 2005-2006.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le président, l'assurance de ma très haute considération.

Le président du Conseil du Trésor,

La version papier a été signée par
Vic Toews

L'honorable Vic Toews, c.p., député

Mai 2007





Table des matières

Message du président du Conseil du Trésor	i
Président du Sénat	iii
Président de la Chambre des communes	v
Sommaire	ix
I. Introduction	1
Mandat de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada	1
Mission de la Direction des langues officielles	1
Structure et contenu du rapport	2
II. Programme des langues officielles	3
Contexte juridique	3
La Politique canadienne des langues officielles	4
Description des droits et des responsabilités	5
Structure de gouvernance	6
III. Évaluation de la gouvernance du Programme des langues officielles	12
Leadership	12
Gestion de l'information	19
IV. Évaluation de l'exécution du Programme des langues officielles	24
Communications avec le public et prestation des services dans les deux langues officielles	24
Langue de travail	34
Gestion des ressources humaines (y compris la participation équitable)	41

V. Changement de culture	52
Le point sur la mise en œuvre du <i>Plan d'action pour les langues officielles</i> — rapport de mi-parcours	53
Programme d'innovation pour les langues officielles	54
Rapports d'évaluation des projets pour l'exercice 2004-2005	54
Projets approuvés pour l'exercice 2005-2006	57
Perceptions à l'égard des langues officielles	57
Réponse gouvernementale aux rapports de diverses instances	60
Activités de sensibilisation et de promotion	61
VI. Conclusion – Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes	63
VII. Annexe statistique	64
Liste des tableaux	64
Liste des graphiques	65
Sources des données	66
Notes techniques et définitions	66
Interprétation et validité des données	66



Sommaire

L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (l'Agence) surveille l'observation par les institutions fédérales des obligations linguistiques qui leur sont dévolues et effectue des vérifications ponctuelles conformément à la *Loi sur les langues officielles* (la *Loi*). Ainsi, les institutions doivent servir les Canadiens dans la langue officielle de leur choix, voir à instaurer et préserver un climat de travail propice à l'utilisation des deux langues officielles dans les régions désignées bilingues et voir à ce que les effectifs des institutions fédérales tendent à refléter la présence au Canada des collectivités francophone et anglophone, compte tenu de la nature de ces institutions, de leur mandat, de leur public et de l'emplacement de leurs bureaux.

Évaluation de la gouvernance du Programme des langues officielles

Leadership

La gestion des institutions assujetties à la *Loi* doit faire preuve de leadership en matière de langues officielles, en faisant des gestes concrets qui traduisent son engagement.

L'Agence note, entre autres, les faits suivants :

- Les institutions fédérales font une multitude de gestes simples, comme l'inclusion des langues officielles à l'ordre du jour du comité de gestion, la tenue de rencontres régulières entre le champion et le responsable des langues officielles ou l'organisation d'activités favorisant l'utilisation de la langue seconde.

- La très grande majorité des bilans annuels sont entérinés par l'administrateur général de l'institution.
- Les institutions tiennent davantage compte des langues officielles dans leur planification stratégique.
- De plus en plus d'institutions mettent sur pied des comités consultatifs sur les langues officielles composés de représentants des différents secteurs de l'organisation et présidés par un membre de la haute direction.

Gestion de l'information

- Bien que la situation d'ensemble s'améliore, certaines institutions éprouvent encore de la difficulté à assurer la bonne gestion de leurs informations en matière de langues officielles. Le roulement important du personnel responsable ainsi que le manque de connaissances expliquent en bonne partie les difficultés qui persistent.

Évaluation de l'exécution du Programme des langues officielles

Communications avec le public et prestation des services

L'Agence note, entre autres, les faits suivants :

- Le nombre de titulaires de postes bilingues devant servir le public qui satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste a augmenté, pour atteindre 89,9 p. 100 en 2006, par rapport à 88,6 p. 100 en 2005. De plus, le nombre et le pourcentage de titulaires exemptés de satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste ont diminué.

- Le pourcentage de postes désignés bilingues au niveau supérieur (niveau C en interaction orale) a légèrement diminué. Toutefois, le nombre de postes bilingues qui requièrent un niveau supérieur a augmenté en chiffre absolu, passant de 14 248 en 2005 à 15 071 en 2006.
- L'information contenue sur les sites Web est généralement disponible dans les deux langues officielles. Toutefois, on note que la qualité de la langue n'est pas toujours égale et que les documents ne sont pas toujours diffusés simultanément dans les deux langues officielles.
- L'offre active visuelle de services bilingues ne pose généralement pas de problème, mais l'accueil bilingue en personne et au téléphone pourrait être amélioré.

Langue de travail

- Cette année, parmi les employés offrant des services personnels et centraux (par exemple, la paye, les services financiers, les communications et la bibliothèque) et faisant partie de l'administration publique centrale, 89,8 p. 100 satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste comparativement à 88,6 p. 100 en 2005. Le nombre de postes exigeant une capacité supérieure (niveau C) de connaissance de la langue seconde a également augmenté, passant de 32,1 p. 100 en 2005 à 33,2 p. 100 en 2006.
- Pour ce qui est du personnel exerçant des fonctions de supervision au Canada (incluant les cadres), 87,0 p. 100 satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste, par rapport à 84,9 p. 100 en 2005.

- Quant aux cadres (EX) de l'administration publique centrale, 92,9 p. 100 satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste au 31 mars 2006. C'est une hausse marquée par rapport à 84,4 p. 100 l'année précédente.
- De façon générale, les instruments de travail, systèmes informatiques et sites intranet sont disponibles dans les deux langues officielles.

Gestion des ressources humaines (y compris la participation équitable)

- Au 31 mars 2006, le taux de participation des anglophones dans l'ensemble des institutions assujetties à la *Loi* se situait à 73,3 p. 100 et celui des francophones, à 26,7 p. 100. Pour l'administration publique centrale, ces taux étaient respectivement de 68,6 p. 100 et de 31,4 p. 100. Considérant les plus récentes données du *Recensement du Canada de 2001*, les deux collectivités de langue officielle sont relativement bien représentées au sein de l'ensemble des institutions.
- Sur le plan régional, les données de l'administration publique centrale révèlent que la participation des anglophones au Québec excluant la région de la capitale nationale (qui représentent 12,9 p. 100 de la population québécoise, selon le *Recensement du Canada de 2001*), s'établissait à 7,7 p. 100 en 2005-2006 par rapport à 6,9 p. 100 l'année précédente. Cette augmentation de la représentation des anglophones au Québec constitue une avancée notable.

- Les institutions ont moins recours à la formation linguistique pour satisfaire aux exigences linguistiques des postes. Par contre, elles offrent de plus en plus cette formation dans une perspective de progression de carrière.

En 2004-2005, l'Agence avait poursuivi le travail amorcé dans l'exercice précédent dans des dossiers comme la révision des obligations linguistiques des bureaux et points de services tenus d'offrir au public des services bilingues, la mise en œuvre de la phase II de la révision des politiques en matière de langues officielles, l'évaluation des postes bilingues des cadres (employés appartenant à la catégorie EX) et la création d'un outil permettant de définir les besoins linguistiques.

Au cours de l'exercice 2005-2006, l'Agence a poursuivi ses activités. Elle a en outre travaillé à l'élaboration d'outils de vérification et d'autoévaluation afin d'aider les institutions à accroître leur rendement en matière de langues officielles. Elle a également maintenu ses efforts de sensibilisation et d'appui auprès des institutions assujetties à la *Loi*. Elle a renforcé son monitoring auprès de ces institutions et leur a fourni les outils nécessaires pour axer davantage leurs bilans annuels sur des résultats concrets.



I. Introduction

Ce rapport annuel rend compte de l'exécution du Programme des langues officielles (le Programme) au sein des institutions fédérales assujetties à la *Loi sur les langues officielles* (la *Loi*), et des activités et résultats de l'exercice 2005-2006 à l'égard de leurs obligations linguistiques.

Mandat de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada

L'Agence est au cœur de la gestion de personnes dans la fonction publique du Canada : elle veut établir un effectif et un milieu de travail sans égal.

Pour ce faire, l'Agence fait preuve de leadership en matière de politiques et de partenariats, offre des services qui soutiennent les fonctionnaires, les gestionnaires et la collectivité des ressources humaines, et maintient l'intégrité du système de gestion des ressources humaines, qu'elle surveille et dont elle mesure l'efficacité et rend compte. Ce sont les outils que l'Agence utilise pour appuyer les institutions, ministères et organismes fédéraux dans leur prestation de conseils au gouvernement et de services aux Canadiens.

Mission de la Direction des langues officielles

Au sein de l'Agence, la Direction des langues officielles surveille les institutions fédérales et vérifie ponctuellement qu'elles communiquent avec les Canadiens et leur offrent des services dans la langue officielle de leur choix, qu'elles instaurent et

préservent un climat de travail propice à l'utilisation efficace des deux langues officielles dans les régions désignées bilingues et qu'elles disposent d'un effectif qui tend à refléter la présence au Canada des deux collectivités de langue officielle.

L'excellence recherchée ne sera atteinte qu'avec un leadership et une responsabilisation accrus au sein des institutions. Pour le Programme, cela se traduit notamment par le raffermissement de la reddition de comptes ainsi que l'accroissement et le maintien des capacités linguistiques et du savoir dans le domaine des langues officielles. La Direction des langues officielles y travaille en partenariat avec les institutions et les conseils fédéraux régionaux.

La Direction des langues officielles collabore également avec diverses instances ayant des obligations en vertu de la *Loi* pour favoriser l'épanouissement des communautés de langue officielle en situation minoritaire et appuyer leur développement, ainsi que pour promouvoir la pleine reconnaissance et l'usage du français et de l'anglais au sein de la société canadienne.

En novembre 2005, certaines modifications ont été apportées à la *Loi*, lesquelles ont notamment eu pour effet de rendre justiciable la partie VII de la *Loi* (Promotion du français et de l'anglais). Ces modifications viennent renforcer l'engagement du gouvernement fédéral à l'égard de la promotion du français et de l'anglais et obligent les institutions à prendre des mesures positives pour concrétiser cet engagement.

Structure et contenu du rapport

La structure de ce dix-huitième rapport a été complètement modifiée. Elle reflète les changements majeurs apportés aux nouveaux gabarits (*Guide pour préparer le bilan annuel sur les langues officielles*) que doivent utiliser les institutions pour rendre compte à l'Agence de leurs activités. Ces nouveaux gabarits ont été repensés conformément aux exigences de suivi et de rapport contenues dans les politiques du Conseil du Trésor sur les langues officielles (les politiques du Conseil du Trésor). Les gabarits sont davantage axés sur les résultats, de sorte qu'ils permettent aux institutions de mieux évaluer les retombées de leurs activités.

Ainsi, le rapport se structure autour de deux composantes principales : l'évaluation de la gouvernance du Programme et celle de son exécution. L'évaluation de la gouvernance inclut les activités et résultats liés au leadership et à la gestion de l'information, alors que l'évaluation de l'exécution du Programme englobe les communications avec le public et la prestation des services, la langue de travail et la gestion des ressources humaines reliée aux langues officielles – incluant la participation équitable.

Le Chapitre I situe le Programme dans le contexte de la modernisation de la fonction publique, rappelle le mandat de l'Agence, présente la nouvelle structure du rapport et décrit son contenu.

La description du Programme fait l'objet du Chapitre II. Ce chapitre situe la *Loi* dans son contexte juridique et présente la structure de gouvernance ainsi que les attributions et responsabilités de chacun des partenaires clés.

Le Chapitre III traite de l'évaluation de la gouvernance du Programme au sein des institutions fédérales en matière de leadership et de gestion de l'information. Il traite aussi des activités de suivi que l'Agence a menées auprès de ses principaux intervenants.

Le Chapitre IV rend compte de l'évaluation de l'exécution du Programme au sein des institutions fédérales vis-à-vis des parties IV (communications avec le public et prestations des services), V (langue de travail) et VI (la gestion des ressources humaines incluant la participation équitable) de la *Loi*. Il présente un bilan des activités et résultats rapportés par ces institutions pour chacune de ces parties, et fournit des pistes d'action pour améliorer le rendement. Ce chapitre traite également des activités de l'Agence pour appuyer le travail des institutions relativement à l'application des différentes parties de la *Loi*.

Le Chapitre V traite du changement de culture au sein des institutions fédérales. L'Agence brosse un portrait des activités de sensibilisation et de promotion qui contribuent à rappeler aux institutions leurs droits et responsabilités.

Le Chapitre VI traite des gains réalisés par le Programme au cours de cet exercice mais également du travail qui reste à faire pour atteindre les objectifs fixés.

Le Chapitre VII (Annexe statistique) renferme les tableaux statistiques et les notes techniques qui en permettent l'interprétation.



II. Programme des langues officielles

Contexte juridique

L'Acte de l'Amérique du Nord britannique, maintenant connu sous le nom de la *Loi constitutionnelle de 1867*, a donné naissance à la fédération canadienne. Cet acte prévoyait, d'une part, dans les chambres du parlement du Canada et les chambres de la législature de Québec, l'usage facultatif du français et de l'anglais dans les débats ainsi que dans toute plaidoirie ou pièce de procédure devant ou émanant des tribunaux de Québec et du Canada. Il imposait, d'autre part, l'usage du français et de l'anglais dans la rédaction des archives, des procès-verbaux, des journaux et des lois imprimées et publiées par le parlement du Canada et la législature de Québec¹.

En 1969, après la remise des études et des recommandations de la Commission Laurendeau-Dunton, le gouvernement du Canada adoptait la *Loi sur les langues officielles*, un instrument d'aménagement linguistique qui affirmait le statut du français et de l'anglais comme langues officielles du Canada et introduisait l'obligation pour les institutions fédérales de servir le public dans la langue officielle de son choix dans certaines circonstances.

En 1982, le Canada adoptait la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*). Dans le domaine de la langue, la *Charte* a édicté d'importantes garanties². Elle a notamment établi que le français et l'anglais sont les langues officielles et qu'elles ont un statut et des droits et privilèges égaux quant à leur

usage dans les institutions du Parlement et du gouvernement du Canada. Elle prévoyait également que le public au Canada a le droit d'employer le français ou l'anglais pour communiquer avec le siège social ou l'administration centrale de ses institutions ou pour en recevoir les services et qu'il a le même droit à l'égard de tout autre bureau de ces institutions là où, selon le cas, l'emploi du français ou de l'anglais fait l'objet d'une demande importante ou encore se justifie par la vocation du bureau.

En 1988, le Parlement adoptait une nouvelle *Loi sur les langues officielles* (la *Lor*³) afin de donner pleinement effet aux garanties prévues par la *Charte*. Cette nouvelle loi porte principalement sur les débats et travaux parlementaires, les actes législatifs, l'administration de la justice, les communications avec le public et la prestation des services par les institutions fédérales, les droits relatifs à la langue de travail des employés fédéraux, la participation équitable des deux collectivités de langue officielle au sein des institutions fédérales, la promotion des deux langues officielles, les attributions du Conseil du Trésor en matière de langues officielles, le rôle et les pouvoirs du commissaire aux langues officielles ainsi que le recours judiciaire prévu par la *Loi*.

En 1991, le gouvernement adoptait le *Règlement sur les langues officielles – Communications avec le public et prestation des services* (le *Règlement*⁴). Cet instrument juridique assure l'application concrète de certaines dispositions relatives à la

1. Voir : art. 133 de la *Loi constitutionnelle de 1867*.

2. Voir : art. 16 à 24 et 59 de la *Loi constitutionnelle de 1982*.

3. 1988, ch. 38, sanctionnée le 28 juillet 1988.

4. Enregistrement DORS/92-48, C.P. 1991-2541, le 16 décembre 1991 et publié dans la *Gazette du Canada*, Partie II, le 1^{er} janvier 1992.

prestation des services au public. Il comporte trois types de dispositions, à savoir celles qui viennent définir la notion de demande importante incluse dans la *Loi* et dans la *Charte*, celles qui prennent en considération la vocation des bureaux et celles qui touchent spécifiquement les voyageurs. Le *Règlement* vient donc définir les circonstances précises dans lesquelles les bureaux fédéraux sont tenus d'offrir activement⁵ leurs services dans les deux langues officielles. Il convient de préciser que le *Règlement* ne s'applique ni aux bureaux situés dans la région de la capitale nationale (la RCN) ni à ceux des administrations centrales. En effet, ceux-ci sont tenus en vertu de la *Loi* et de la *Charte* de communiquer avec le public et de lui offrir des services dans les deux langues officielles.

En novembre 2005, certaines modifications ont été apportées à la partie VII de la *Loi*, rendant cette partie justiciable. Ces modifications viennent renforcer l'engagement du gouvernement fédéral à l'égard de la promotion du français et de l'anglais, et imposent aux institutions de prendre des « mesures positives » pour concrétiser cet engagement⁶.

D'autres instruments juridiques traitant de langues officielles ont été adoptés sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, dont les plus récentes modifications sont entrées en vigueur le 31 décembre 2005⁷ :

- Le *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* vient remplacer le *Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la fonction publique* et a pour objet de permettre aux personnes nommées à des postes bilingues non impératifs⁸ d'être exemptées pour une période de deux ans de satisfaire aux exigences linguistiques de leurs postes.
- Le *Règlement sur les langues officielles – Nominations dans la fonction publique* énonce les responsabilités des administrateurs généraux liées à la nomination à un poste bilingue de personnes qui s'engagent à devenir bilingues et des exemptions en matière de nomination intérimaire.

La politique canadienne des langues officielles

La politique canadienne des langues officielles s'appuie sur l'*Acte constitutionnel de 1867* et sur la *Charte* de 1982. En 1988 et en 2005, la *Loi sur les langues officielles* est venue clarifier les droits et obligations créés par la *Charte* dans les champs de compétence fédérale.

C'est par le Programme des langues officielles du gouvernement du Canada (le Programme) que la politique canadienne des langues officielles prend forme au sein de l'appareil fédéral. Il s'appuie non seulement sur les instruments législatifs susmentionnés,

5. Offrir activement : indiquer clairement, visuellement et verbalement que le public peut communiquer avec un bureau ou point de service désigné bilingue et en obtenir les services en français ou en anglais. Ces obligations découlent notamment de l'art. 28 de la *Loi*.
6. 2005, ch. 41, sanctionné le 24 novembre 2005 et ayant modifié l'art. 41 de la *Loi*.
7. Ces modifications résultent de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, sanctionnée le 7 novembre 2003, et dont la mise en œuvre par étapes s'est terminée avec l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* le 31 décembre 2005.
8. La dotation *non impérative* permet de nommer à des postes bilingues des personnes qui satisfont aux exigences de base du poste, à l'exception des compétences linguistiques requises.

mais aussi sur des politiques gouvernementales adoptées par le Cabinet et sur des directives à caractère plus administratif.

L'ensemble de ces outils assure au gouvernement du Canada une vision stratégique horizontale en matière de langues officielles qui encadre les initiatives de toutes les institutions fédérales à ce chapitre et permet au gouvernement du Canada d'en vérifier les résultats conformément à la politique de responsabilisation qu'il s'est donnée.

Description des droits et des responsabilités

La politique canadienne des langues officielles forme un modèle unique dont la caractéristique essentielle est ce qu'il est convenu d'appeler le « bilinguisme institutionnel », notion qui se définit comme étant l'obligation de l'État et de ses institutions fédérales de communiquer avec la population et avec leurs employés dans les régions désignées bilingues dans les deux langues officielles. Ainsi, les obligations linguistiques reposent sur les institutions, et non sur les individus.

Ce modèle se fonde notamment sur les quatre grands piliers suivants, dont les trois premiers sont sous la responsabilité de l'Agence :

1. Les communications avec le public et la prestation des services (partie IV de la *Loi*), ou l'obligation pour les institutions fédérales assujetties à la *Loi* d'offrir activement et de fournir leurs services au public dans les deux langues

officielles, et le droit correspondant du public de communiquer avec ces bureaux et d'en obtenir des services dans la langue officielle de son choix, lorsque certaines conditions s'appliquent, et ce, non seulement en personne à un comptoir de service, mais aussi au téléphone ou par écrit. Le service doit être de qualité égale dans les deux langues officielles⁹.

2. La langue de travail (partie V), ou l'obligation pour les institutions fédérales d'établir des milieux de travail propices à l'usage des deux langues officielles dans la RCN et dans les régions désignées bilingues à cette fin¹⁰, et le droit correspondant des employés fédéraux de pouvoir y travailler dans la langue officielle de leur choix, à l'intérieur des limites définies dans la *Loi*.
3. La participation des Canadiens d'expression française et d'expression anglaise (partie VI), ou l'engagement à ce que les francophones et les anglophones aient des chances égales d'emploi et d'avancement au sein des institutions, et à ce que les effectifs de ces dernières tendent à refléter la présence au Canada des deux collectivités de langue officielle.
4. La promotion du français et de l'anglais (partie VII), ou l'obligation des institutions fédérales de prendre des « mesures positives » en vue de la mise en œuvre de l'engagement à favoriser l'épanouissement des minorités francophones et anglophones du Canada et à appuyer leur développement, ainsi qu'à promouvoir la pleine reconnaissance et l'usage du français et de l'anglais dans la société canadienne.

9. Conformément aux art. 16 et 20 de la *Charte* et aux art. 21 et ss de la *Loi*, seulement avec le siège social ou l'administration centrale des institutions, dans la RCN et là où l'emploi du français ou de l'anglais fait l'objet d'une demande importante ou se justifie par la vocation du bureau.

10. Voir : art. 35 de la *Loi*. Les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail sont la région de la capitale nationale, le Nouveau-Brunswick, certaines parties du Nord et de l'Est de l'Ontario, la région bilingue de Montréal ainsi que certaines parties des Cantons de l'Est, de la Gaspésie et de l'Ouest du Québec.

Dans un contexte où la responsabilisation et la reddition de comptes occupent une place accrue, les institutions fédérales doivent, en plus de faire état de leurs réalisations, évaluer l'atteinte de leurs objectifs en fonction des trois premiers piliers pour lesquels le Conseil du Trésor a une responsabilité et en faire rapport à l'Agence selon les modalités prévues dans les politiques du Conseil du Trésor.

Les modifications apportées en 2005 à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et à la *Loi sur la gestion des finances publiques* à la suite de l'entrée en vigueur de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* en 2003 ont eu une incidence sur le découpage des institutions assujetties à la *Loi sur les langues officielles*. Ces institutions sont regroupées selon les catégories suivantes : la fonction publique, englobant l'administration publique centrale (ministères et autres secteurs) ainsi que les organismes distincts et établissements publics;

les organismes privatisés; et les sociétés d'État et autres organismes fédéraux. Le graphique 1 illustre cette répartition.

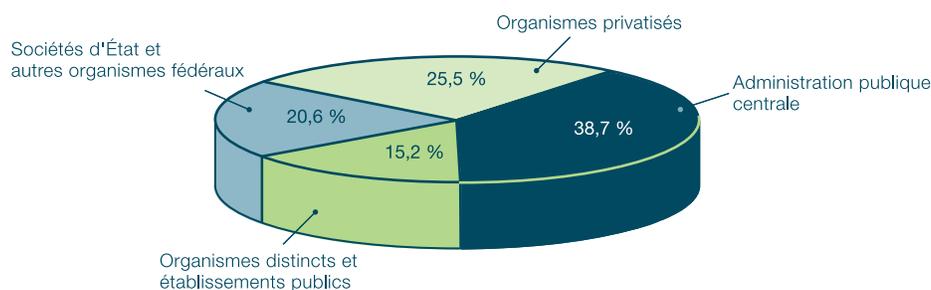
Le Rapport sur le rattachement des populations¹¹ renseignera le lecteur sur les ministères, organismes distincts, sociétés d'État et autres institutions en ce qui a trait à leur rattachement à certaines lois qui gouvernent la gestion du personnel au sein de l'administration publique fédérale.

Structure de gouvernance

Plusieurs instances se partagent la responsabilité de la mise en œuvre du Programme. Leurs obligations à cet égard sont, selon le cas, juridiques, administratives ou consultatives. La structure de gouvernance mise en place en février 2006 repose essentiellement sur celle de l'exercice précédent, avec certains ajustements (voir le graphique 2).

Graphique 1

Répartition de toutes les institutions assujetties à la *Loi sur les langues officielles*

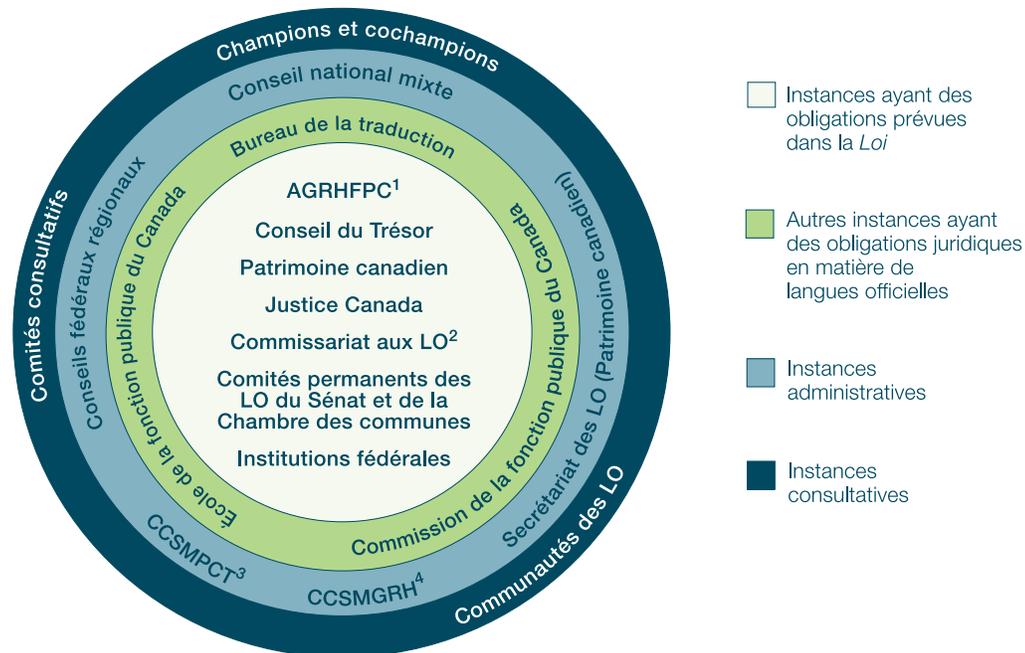


Source : Burolis

11. Pour plus de détails, voir le Rapport sur le rattachement des populations à l'adresse suivante : http://www.hrma-agrh.gc.ca/pas-srp/overview-aperçu_f.asp ou encore consulter le site Web de la Direction des langues officielles à l'adresse : www.hrma-agrh.gc.ca/ollo/stats/index_f.asp.

Graphique 2

Structure de gouvernance des langues officielles



¹ Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada

² Langues officielles

³ Comité consultatif des sous-ministres chargé du portefeuille du Conseil du Trésor

⁴ Comité consultatif des sous-ministres chargé de la gestion des ressources humaines

Coordination horizontale

Le Secrétariat des langues officielles de Patrimoine Canadien a pour mission d'appuyer la ministre de la Francophonie et des Langues officielles dans ses rôles de leadership, d'orientation stratégique et de coordination horizontale pour l'ensemble du Programme du gouvernement du Canada¹². En ce qui concerne son mandat de leadership, le secrétariat sensibilise les intervenants et appuie les réseaux et les partenaires du gouvernement. Son mandat de surveillance l'amène à travailler avec les institutions fédérales afin de déterminer les lacunes et les possibilités, ainsi qu'à mettre en œuvre des stratégies horizontales. Quant à

son mandat d'innovation, il peut être amené à concevoir, à produire et à diffuser des outils pour améliorer le fonctionnement du Programme.

Instances ayant des obligations prévues dans la Loi

Toutes les institutions fédérales¹³ sont tenues de respecter la *Loi* et peuvent être appelées à rendre des comptes à ce sujet au Parlement.

Le Conseil du Trésor est responsable notamment de l'approbation des orientations et des politiques formulées à l'égard des parties IV, V et VI de la *Loi*¹⁴. Il joue également un rôle dans la mise en œuvre de

12. Jusqu'en février 2006, les Affaires intergouvernementales du Bureau du Conseil privé assumaient cette responsabilité.

13. Telles que définies à l'art. 3 de la *Loi*.

14. Voir : art. 46 de la *Loi*.

la partie VII au sein des institutions en veillant à ce que l'épanouissement et le développement des communautés de langue officielle en situation minoritaire soient prises en compte dans les initiatives qu'il est appelé à approuver.

L'Agence, par l'intermédiaire de sa Direction des langues officielles, soutient le Conseil du Trésor dans l'élaboration et la coordination générales des principes et des programmes reliés aux parties IV, V et VI de la *Loi* dans les institutions y étant assujetties. À ce titre, elle appuie notamment le Conseil du Trésor à l'égard des responsabilités suivantes :

- établir les politiques, donner des instructions et recommander des mesures réglementaires au gouverneur en conseil concernant les parties IV, V et VI de la *Loi*;
- surveiller et vérifier l'observation par les institutions des principes, instructions et règlements – émanant tant du Conseil du Trésor que du gouverneur en conseil – en matière de langues officielles;
- évaluer l'efficacité des principes et programmes en matière de langues officielles;
- informer le public et le personnel des institutions fédérales sur les principes et programmes d'application des parties IV, V et VI.

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur la modernisation* le 31 décembre 2005, l'Agence est aussi responsable de l'établissement des normes linguistiques.

Pour sa part, Patrimoine canadien est appelé à susciter et à encourager la coordination de la mise en œuvre de la partie VII de la *Loi*¹⁵.

Pour ce faire, Patrimoine canadien guide et appuie les institutions fédérales dans leurs efforts de mise en œuvre de l'engagement à l'égard de l'épanouissement et du développement des communautés de langue officielle en situation minoritaire, et de la pleine reconnaissance de l'usage du français et de l'anglais dans la société canadienne. Le ministère prend également bon nombre de mesures pour favoriser la progression vers l'égalité du statut et de l'usage du français et de l'anglais au Canada. À cet égard, des ententes sont conclues avec les provinces et les territoires en éducation et dans d'autres domaines pour améliorer la prestation de services aux communautés dans leur propre langue officielle. Un rapport est déposé annuellement au Parlement sur l'état d'avancement de ces questions.

Le ministre de la Justice et procureur général du Canada assume les rôles et responsabilités suivants dans le domaine des droits linguistiques et de l'accès à la justice dans les deux langues officielles : il est responsable de la *Loi* devant le Parlement; il fournit les conseils juridiques au gouvernement du Canada sur les questions de droits linguistiques; il représente les intérêts du gouvernement du Canada en matière de contentieux linguistique; il élabore les orientations législatives à l'égard des droits linguistiques¹⁶; il s'assure que les procureurs de la Couronne utilisent la langue officielle de l'autre partie dans les instances criminelles et civiles devant un tribunal fédéral¹⁷; il rédige les lois et règlements fédéraux dans les deux langues officielles¹⁸; il met en œuvre notamment des mesures visant à contribuer et à améliorer l'accès à la justice dans les deux langues officielles¹⁹.

15. Voir : art. 42 de la *Loi*.

16. Ces obligations sont prévues à la *Loi sur le ministère de la Justice*, (L.R., 1985, ch. J-2).

17. Conformément aux art. 530 et 530.1 du *Code criminel* et à la partie III de la *Loi*.

18. Suivant l'art. 18 de la *Charte* et la partie II de la *Loi*.

19. Voir : art. 530 et 530.1 du *Code criminel*.

Le commissaire aux langues officielles, qui relève directement du Parlement²⁰, a pour mission de prendre, dans le cadre de sa compétence, toutes les mesures visant à assurer la reconnaissance du statut de chacune des langues officielles et à faire respecter l'esprit de la *Loi* et l'intention du législateur en ce qui touche l'administration des affaires des institutions fédérales, et notamment la promotion du français et de l'anglais dans la société canadienne²¹. Il reçoit les plaintes du grand public et des fonctionnaires, et procède aux enquêtes pertinentes, soit de sa propre initiative, soit à la suite de plaintes qu'il reçoit, et en fait ensuite rapport. Il peut également exercer un recours ou encore intervenir devant les tribunaux²². Il joue un rôle d'ombudsman.

Le Comité permanent des langues officielles de la Chambre des communes et celui du Sénat suivent l'application de la *Loi*, ainsi que des règlements et des instruments de politique en découlant. Ils font aussi l'examen des rapports au Parlement du commissaire aux langues officielles, du président du Conseil du Trésor et de la ministre responsable des langues officielles, entre autres²³.

Autres instances ayant des obligations juridiques en matière de langues officielles

Conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la Commission de la fonction publique du Canada (la CFP) nomme des personnes qualifiées selon le

critère du mérite, notamment en ce qui concerne la compétence dans l'une ou les deux langues officielles²⁴. Elle est responsable de l'intégrité du processus de dotation. Pour défendre cette intégrité, la CFP effectue des vérifications, des études et des analyses statistiques et applique les dispositions concernant les activités politiques des fonctionnaires et des administrateurs généraux²⁵. En matière de langues officielles, elle assume également la responsabilité du recrutement et de l'évaluation linguistique et de l'application du nouveau *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* (le *Décret d'exemption*).

L'École de la fonction publique du Canada (l'École) est la prestataire de services d'apprentissage communs à toute la fonction publique du Canada²⁶. Elle joue un rôle important dans la mise en œuvre de la *Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement* du gouvernement du Canada. L'École offre la formation linguistique et administre les tests diagnostiques.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, par l'entremise de son Bureau de la traduction, offre des produits et services de traduction et de révision, ainsi que des services d'interprétation et de terminologie au Parlement, aux tribunaux, aux ministères et aux organismes fédéraux dans les deux langues officielles²⁷.

20. Voir : art. 49 de la *Loi*.

21. Voir : art. 56 de la *Loi*.

22. Voir : art. 78 de la *Loi*.

23. Voir : art. 88 de la *Loi*.

24. Voir : art. 30 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

25. Conformément à l'art. 11 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

26. Voir : art. 4 de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*.

27. Conformément aux alinéas 6 i) et 26(1)d de la *Loi sur le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux*.

Instances administratives

La nouvelle structure des comités de sous-ministres (instituée par le greffier du Conseil privé en mars 2006) prévoit qu'au plan des politiques, la responsabilité du Programme sera assumée par le comité chargé de l'inclusion et de la justice sociales. Ainsi, les questions liées aux langues officielles seront examinées dans le contexte global des priorités stratégiques du gouvernement du Canada, ce qui favorisera une meilleure intégration et des progrès plus rapides dans tous les dossiers prioritaires du gouvernement en matière de langues officielles.

Pour sa part, le Comité consultatif des sous-ministres chargé de la gestion des ressources humaines (CCSMGRH) et le Comité consultatif des sous-ministres du portefeuille du Conseil du Trésor (CCSMPCT) continueront d'explorer des façons de moderniser la gestion des responsabilités, des obligations et des engagements à l'égard des langues officielles au sein du gouvernement.

La nouvelle structure des comités de sous-ministres prévoit, en outre, la création du Comité des sous-ministres sur le renouvellement de la fonction publique. Ce nouveau comité servira de forum stratégique dont les travaux compléteront ceux du CCSMGRH et du CCSMPCT, et facilitera une discussion de fond sur la façon dont la diversité et une meilleure représentativité et inclusivité peuvent contribuer à la réussite du Programme.

Enfin, le Comité des sous-ministres adjoints sur les langues officielles se chargera de définir des orientations stratégiques pour guider l'ensemble des institutions fédérales; de surveiller la mise en œuvre du Cadre horizontal de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats; de coordonner les réponses aux principaux rapports; de discuter des plans d'action et des activités de recherche; de veiller à ce que le Plan d'action et le Programme en général soient bien évalués; et d'encadrer la préparation du rapport final sur la mise en œuvre du Plan d'action. Le Secrétariat des langues officielles de Patrimoine canadien appuiera ce nouveau comité dans son travail.

Formé de représentants des employeurs et des agents négociateurs de la fonction publique, le Conseil national mixte (le CNM) a pour objet de favoriser l'efficacité de la fonction publique et le bien-être des fonctionnaires qui en font partie en menant des consultations régulières entre le gouvernement à titre d'employeur et les agents négociateurs représentant les fonctionnaires qui relèvent de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. En matière de langues officielles, le Comité des langues officielles du CNM examine la Directive sur la prime au bilinguisme et entend les griefs au dernier palier à cet égard, à la demande du Comité exécutif. Le Comité fournit son avis sur les politiques sur les langues officielles dans la fonction publique et discute de questions que ces politiques soulèvent²⁸.

28. Le CNM a été établi par le gouverneur en conseil, sur la recommandation du président du Conseil du Trésor, en vertu de la Délibération T.272382B du Conseil du Trésor, datée du 8 mars 1945, modifiée par les décrets du conseil : C.P. 1966-37/2106, du 10 novembre 1966; C.P. 1980-2413, du 5 septembre 1980; C.P. 1981-2443, du 3 septembre 1981; C.P. 1987-884, du 30 avril 1987; et C.P. 1994-2/752, du 5 mai 1994. Le mandat du CNM est prévu à ses statuts.

Les conseils fédéraux régionaux, qui sont formés de hauts fonctionnaires des ministères et des organismes fédéraux dans les régions, servent de forums exécutifs où l'on traite de sujets de haute importance comme la prestation des services, la mise en œuvre des politiques et les langues officielles. La plupart ont des sous-comités sur les langues officielles traitant de questions relatives aux langues officielles et veillent à ce que ces questions soient examinées par les conseils.

Instances consultatives

L'Agence gère deux comités consultatifs dont l'un s'adresse aux ministères et l'autre aux sociétés d'État et aux autres institutions, y compris aux organismes privatisés assujettis à la *Loi*. Ces comités servent de mécanisme de consultation et de communication entre les institutions et les principaux intervenants en matière de langues officielles. Ils traitent d'enjeux relatifs à l'orientation et à l'exécution du Programme au sein des institutions fédérales.

De même, l'Agence dispose de deux réseaux de champions qui agissent à titre de leaders et d'agents de changement. En 2003, les champions ministériels ont constitué le Conseil du Réseau des champions ministériels afin de canaliser leurs efforts et de maximiser leurs retombées. L'Agence coordonne, en collaboration avec ce conseil, les réunions et les initiatives des deux réseaux. Elle travaille également avec les conseils fédéraux régionaux pour assurer un rayonnement national.

Finalement, les organismes représentant les communautés de langue officielle en situation minoritaire constituent des acteurs clés; les institutions fédérales devraient, s'il y a lieu, les consulter afin de s'assurer d'être bien au fait des besoins et des préoccupations de ces communautés.

III. Évaluation de la gouvernance du Programme des langues officielles

Leadership

Le succès de la modernisation de la fonction publique repose sur le leadership exercé par la gestion. En matière de langues officielles, l'Agence encourage fortement les gestionnaires des institutions fédérales à manifester ce leadership de façon soutenue, avec des gestes concrets qui traduisent leur engagement.

Les constats établis pour l'évaluation de la gouvernance et de l'exécution du Programme proviennent principalement de l'analyse des bilans annuels et des systèmes d'information, mais également de la connaissance générale des dossiers ainsi que des activités d'appui et de monitoring de l'Agence.

La tenue de rencontres régulières entre le champion et le responsable des langues officielles, l'inclusion des langues officielles à l'ordre du jour du comité de gestion et l'utilisation systématique des deux langues officielles aux réunions, notamment celles du comité de gestion, constituent des gestes simples mais significatifs et favorisent l'intégration des langues officielles au sein de l'environnement de travail.

Bonne pratique de leadership

- Avec sa brochure « ABC – Rôles et responsabilités des superviseurs et des gestionnaires », la haute direction du Service canadien du renseignement de sécurité oriente clairement ses superviseurs et gestionnaires en matière de langues officielles. Elle y explique les rôles et responsabilités et insiste sur la nécessité de montrer l'exemple.

Programme d'innovation pour les langues officielles – Changement de culture

- L'Agence de santé publique du Canada, région de l'Atlantique, a reçu 20 000 \$ pour obtenir une évaluation externe de sa culture organisationnelle en matière de langues officielles.

Bonnes pratiques de leadership – Réunions

- Les membres de la haute direction de l'Agence des services frontaliers du Canada donnent l'exemple en utilisant leur deuxième langue officielle lors des réunions et des activités qui regroupent l'ensemble des employés.
- Le Comité de direction de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique s'efforce d'inclure à l'ordre du jour de ses réunions au moins un point qui doit être présenté en français, règle qui s'applique également à tout document connexe et à toute discussion subséquente du sujet.
- Les membres du Comité de la haute direction de la Commission de la capitale nationale tâchent constamment et consciemment d'assurer un équilibre dans l'utilisation des deux langues officielles lors de leurs réunions.

L'Agence note que la très grande majorité des bilans annuels sont entérinés par l'administrateur général de l'institution, ce qui indique clairement que les administrateurs assument leurs responsabilités au chapitre des langues officielles.

Néanmoins, pour assurer la saine gestion du Programme, il est essentiel que ces bilans annuels soient produits selon l'échéancier fixé. Au cours du prochain exercice, l'Agence entend rappeler aux institutions fédérales

(les institutions) l'importance de ces bilans et la possibilité que son rapport annuel cite les institutions qui accusent parfois des retards déraisonnables.

Les institutions tiennent davantage compte des langues officielles dans leur planification stratégique. L'Agence encourage vivement les institutions à se doter d'un cadre de responsabilisation en matière des langues officielles, comme l'a fait Transports Canada.

Bonnes pratiques de leadership – Planification stratégique

- L'Agence canadienne d'inspection des aliments souligne son engagement à l'égard des langues officielles dans son plan d'affaires, sa stratégie en matière de ressources humaines et son rapport sur les plans et priorités.
- Santé Canada s'est doté d'un cadre de responsabilisation en matière de langues officielles. Ce document fait état des responsabilités de toutes les personnes et secteurs qui sont redevables, et ce, à tous les échelons du ministère. Le cadre décrit les responsabilités du sous-ministre, du champion des langues officielles, des gestionnaires, du Bureau d'appui aux communautés de langue officielle, des coordonnateurs des langues officielles, des conseillers en ressources humaines et des employés. Par ailleurs, l'institution s'est assurée d'inclure les langues officielles dans sa stratégie de communication et dans son cadre et plan d'action en matière de planification des ressources humaines. Les gestionnaires doivent remplir un questionnaire lors de leur exercice de planification des ressources humaines qui leur permet d'identifier les enjeux et les mesures à prendre pour respecter leurs obligations linguistiques.
- La Défense nationale élabore un modèle de transformation du Programme des langues officielles qui fournira une vision stratégique ainsi qu'un aperçu des étapes qui y mèneront. Ce modèle comprend le Programme amélioré de sensibilisation et d'éducation en matière de langues officielles, qui vise à assurer que les employés connaissent bien leurs droits et obligations linguistiques. Une partie de cette formation est assurée au moyen du nouveau DVD *Les langues officielles – Un avantage opérationnel*, qui présente le concept et le fonctionnement du Programme des langues officielles ainsi que l'intérêt particulier qu'il revêt pour les Forces canadiennes.
- Parmi les institutions dont les accords de responsabilité des cadres supérieurs renferment des engagements à l'égard des langues officielles, citons Ressources naturelles Canada et Industrie Canada.

Fonds régional pour les partenariats - Planification stratégique

- Le Conseil régional de l'Ontario a reçu 125 000 \$ pour la tenue d'un forum qui mènera à l'élaboration d'un plan stratégique régional sur les langues officielles.
- Le Conseil régional de l'Alberta a reçu 251 000 \$ pour mettre en œuvre différentes initiatives identifiées lors des étapes de formation et de planification du Réseau de la dualité linguistique de l'Alberta en 2004-2005. L'objectif du réseau est de changer la culture organisationnelle et institutionnelle à l'égard des langues officielles au sein des institutions fédérales en Alberta.
- Le Conseil régional du Pacifique a reçu 96 000 \$ pour créer un poste de coordonnateur des langues officielles. Celui-ci participera à des initiatives interministérielles, régionales et nationales et travaille de concert avec le champion et le Comité des langues officielles du Conseil fédéral du Pacifique.

Les exigences de suivi et de rapports précisées dans les politiques du Conseil du Trésor amènent les institutions à amorcer un virage important dans la façon de faire état de leurs activités. Elles doivent maintenant mettre l'accent sur des résultats mesurables, ce qui nécessite d'instaurer des mécanismes d'évaluation. Le bilan annuel des institutions doit, en outre, reposer sur des faits tangibles et vérifiables. Ainsi, leurs plans d'action et politiques internes devraient être revus à la lumière des politiques du Conseil du Trésor, et les vérifications internes devraient intégrer un volet sur les langues officielles.

L'Agence prévoit organiser des séances d'information au cours de l'exercice 2006-2007 afin d'aider les institutions à dresser des bilans annuels qui répondent mieux aux nouvelles exigences de reddition de comptes.

Comités consultatifs au sein des institutions

La création de comités consultatifs sur les langues officielles constitue un autre bel exemple de leadership. On note que de plus en plus d'institutions mettent sur pied ce type de comité, composé de représentants des différents secteurs de l'organisation et présidés par un membre de la haute direction. Ces comités servent de forum de

concertation et ont le mandat de mobiliser les principaux intervenants afin de créer des synergies et un leadership plus soutenu. L'approche prévue par l'Agence canadienne de développement international est particulièrement intéressante, car son comité comptera non seulement un représentant de chaque direction générale, mais aussi un représentant de la partie syndicale et une personne désignée par le Comité consultatif sur l'équité en emploi.

Institutions ayant signalé dans leurs bilans annuels l'existence d'un comité consultatif sur les langues officielles

L'Agence canadienne de développement international; Ressources naturelles Canada; l'Agence du revenu du Canada; l'Office des transports du Canada; Travaux publics et Services gouvernementaux Canada; la Cour suprême du Canada; Sécurité publique et Protection civile Canada; la Commission canadienne des grains; l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada; Exportation et développement Canada; le ministère des Finances Canada; Statistique Canada; Patrimoine canadien; et le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes.

Champions et cochampions

En matière de leadership et de promotion des langues officielles, les champions jouent un rôle crucial au sein de leur institution. À titre d'ambassadeurs et de chefs de file en la matière, les champions et cochampions ont le mandat de rehausser la visibilité des langues officielles, d'encourager le développement des communautés de langue officielle en situation minoritaire et de s'assurer que leur institution respecte les obligations du gouvernement en ce qui a trait aux communications avec le public, à la prestation des services, à la langue de travail et à la participation équitable des Canadiens d'expression française et d'expression anglaise au sein de l'administration publique fédérale.

Cadres intermédiaires et gestionnaires

Les cadres intermédiaires et les gestionnaires sont en général bien conscients de leurs responsabilités à l'égard des langues officielles et font preuve de leadership. Par exemple, plusieurs d'entre eux invitent expressément leurs employés à s'exprimer dans la langue officielle de leur choix lors des réunions, encouragent la formation linguistique à des fins de développement de carrière et favorisent des activités de maintien de l'acquis comme des dîners-causeries et des jumelages.

Rôle des champions et des cochampions

- Appuyer leur administrateur général pour que l'institution respecte ses engagements et ses obligations en matière de langues officielles;
- Rehausser la visibilité des langues officielles au sein de leur institution;
- Sensibiliser et influencer leur comité de gestion;
- Maximiser l'usage des deux langues officielles dans le milieu de travail;
- Optimiser la gouvernance et l'exécution du Programme;
- Sensibiliser les institutions à l'importance de prendre en compte les langues officielles dans leurs mémoires au Cabinet ou leurs présentations au Conseil du Trésor ainsi que dans toutes leurs initiatives.

Programme d'innovation pour les langues officielles – Formation linguistique et maintien de l'acquis

- L'Académie canadienne de la défense a reçu 35 000 \$ pour évaluer la faisabilité d'un projet pilote de maintien de l'acquis en langue seconde visant des agents supérieurs des Forces canadiennes et des cadres supérieurs civils.

Fonds régional pour les partenariats – Formation linguistique

- Le Conseil régional de la Saskatchewan a reçu 20 000 \$ pour effectuer des recherches qui serviront de fondement à une approche progressive de la formation linguistique en français des fonctionnaires fédéraux. L'objectif ultime est d'accroître leur maîtrise du français et, ce faisant, d'améliorer les services offerts à la population.

Bonne pratique du maintien de l'acquis

- Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada crée des occasions de pratiquer les compétences nouvellement acquises lors de journées « Parlons français ». Cette activité vise à aider les employés anglophones à maintenir leur compétence en langue seconde et à encourager les francophones à se défaire de l'habitude de passer d'une langue à l'autre au cours de la conversation.

Leadership – Prime de reconnaissance

- Statistique Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada, et le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes remettent annuellement une prime de reconnaissance à un employé ou à un groupe d'employés qui a contribué de façon remarquable ou exceptionnelle au rehaussement de l'image et à la promotion des langues officielles, soit au sein d'une division ou à l'échelle de l'organisation.
- Le commissaire de l'Agence du revenu du Canada tient à souligner le leadership de ses employés : « C'est grâce aux efforts de nos employés que la dualité linguistique du Canada est reflétée et respectée dans nos rapports quotidiens avec la population canadienne et également avec nos employés ».

Ressources humaines

Une saine gestion des langues officielles demande des ressources humaines adéquates. Toutefois, les institutions ne disposent pas toujours du personnel ayant le profil de compétences requis pour pouvoir mener à bien ce dossier. La capacité d'intervention des institutions en souffre inévitablement.

Par ailleurs, le profil des postes des responsables des langues officielles n'est pas toujours évalué à sa juste mesure, car on ne tient pas compte de la complexité des tâches qui y sont associées. Les comités consultatifs et les réseaux des champions de l'Agence abordent cette problématique dans leurs travaux, mais peinent à la résoudre. Il va sans dire que l'appui de la haute direction des institutions est essentiel dans la recherche de solutions durables.

Bonne pratique de la gestion des ressources humaines – Volet *La relève*

Pour encourager le maintien de l'expertise des langues officielles au sein des institutions, l'Agence a ajouté un volet sur la relève au Programme de stagiaires en gestion. Ce projet-pilote cherche à recruter des candidats attirés par le domaine des langues officielles et à assurer le transfert des connaissances. Travaux publics et Services gouvernementaux Canada participe à ce projet-pilote. En mars 2006, l'Agence a invité neuf candidats à travailler dans le domaine. Les premières affectations devraient commencer en septembre 2006.

Renforcement du monitoring et mesure du rendement

L'Agence a amorcé au cours de l'exercice 2003-2004 des travaux de modernisation de sa fonction de monitoring et de mesure du rendement. Elle souhaitait ainsi amener les institutions à lui soumettre de l'information plus analytique et davantage axée sur les résultats, répondant mieux aux exigences de suivi et de rapports contenues dans les nouvelles politiques du Conseil du Trésor. La démarche visait en outre à outiller les institutions pour faciliter le diagnostic de leur situation, en tirer des conclusions et apporter les correctifs nécessaires. Ces travaux découlaient du *Plan d'action pour les langues officielles* et s'inscrivaient dans le contexte du Cadre de responsabilisation de gestion (le CRG).

Pour les deux derniers exercices, l'Agence a utilisé deux types de bilans annuels : complets et quantitatifs. Pour déterminer le type de bilan annuel devant s'appliquer à une institution, l'Agence utilisait une grille de pondération basée sur des critères fixes. Au cours de l'exercice 2005-2006, l'Agence a créé un troisième type de bilan, le bilan ciblé, à partir duquel on recueille de l'information sur des aspects plus spécifiques du Programme. L'Agence a mis en place un mécanisme de gestion qui permet de déterminer, en fonction de critères dynamiques, le type de bilan qu'il convient de demander à chaque institution.

Ce mécanisme prend la forme d'un arbre décisionnel. Il établit une démarche claire, structurée et objective qui facilite le choix du type de bilan annuel que soumettra chacune des quelque 200 institutions assujetties à la *Loi*.

Cette gestion dynamique permettra à l'Agence de concentrer ses efforts de suivi sur les institutions dont le rendement est insatisfaisant ou difficile à établir en raison d'un manque d'information. Les institutions présentant un bon rendement ne doivent renseigner l'Agence que sur certains aspects du Programme. Celles dont le rendement est supérieur ou qui ont mis en place les mesures correctives demandées ne doivent soumettre qu'un bilan quantitatif. Toutes les institutions doivent fournir un bilan annuel complet au moins tous les cinq ans.

L'Agence examine tous les bilans et vérifie les données provenant des systèmes informatiques et d'autres sources pour s'assurer que les institutions respectent leurs obligations linguistiques. Par la suite, elle informe les institutions de ses observations et recommandations, leur demande de prendre les mesures qui s'imposent et effectue les suivis nécessaires. L'Agence a rappelé aux institutions qu'elles pourraient avoir à rendre des comptes sur leur bilan annuel dans le cadre d'une vérification ou d'une comparution parlementaire au sujet de l'exécution du Programme au sein de leur institution.

Les institutions reconnaissent de plus en plus l'importance de la mesure du rendement et de la reddition de comptes dans le domaine des langues officielles. Elles intensifient leurs activités de surveillance à cet égard. Des institutions telles que Patrimoine canadien, Construction de Défense Canada, la Société canadienne des postes, le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada et le Commissariat à l'information ont sollicité des rencontres avec l'Agence pour traiter plus en détail du cycle de monitoring, des nouveaux gabarits et des exigences de suivi et de rapports contenues dans les politiques du Conseil du Trésor.

Cadre de responsabilisation de gestion

L'Agence a mobilisé des ressources pour contribuer au volet sur les « langues officielles » du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG). Il s'agit d'un cadre d'analyse et de rapport géré par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Il vise à évaluer le rendement des institutions lors de la préparation à des rencontres avec les administrateurs généraux de l'administration publique centrale²⁹. Comme l'approche adoptée préconisait la rétroaction des institutions, la contribution de l'Agence au CRG a nécessité de nombreux échanges et suivis avec celles-ci.

Tableau de bord de gestion des langues officielles

Le Tableau de bord de gestion des langues officielles (le Tableau de bord) a été conçu pour aider les institutions à obtenir un portrait de la situation des langues officielles au sein de leur propre organisation. Les utilisateurs pourront mesurer les progrès à

Bonnes pratiques de reddition de comptes

- Air Canada effectue, sur une base mensuelle, un sondage téléphonique qui mesure la satisfaction du public. Ce sondage est effectué par une firme privée et comporte cinq questions sur l'utilisation des langues officielles pour le service et les annonces au sol et à bord. La situation linguistique est également évaluée sur une base trimestrielle pour chaque section de l'entreprise et pour l'ensemble du réseau.
- L'Agence spatiale canadienne évalue l'efficacité de ses mesures au moyen de sondages internes, de l'évaluation annuelle du rendement des gestionnaires et de la rétroaction des employés.
- Le Musée canadien des civilisations évalue systématiquement le respect des langues officielles lors du processus d'évaluation du rendement des employés.
- L'Agence canadienne d'inspection des aliments, la Société canadienne des postes et Industrie Canada ont mis en place des mécanismes d'évaluation des résultats et produisent des rapports trimestriels.

l'aide de plus de cinquante indicateurs, et peuvent ainsi dégager facilement les grandes tendances. Le Tableau de bord se veut une application Web conviviale qui centralise les indicateurs de rendement et d'autres données sur le Programme.

29. L'Administration publique centrale comprend uniquement les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Pour s'assurer que cet outil répondait bien aux besoins des institutions, l'Agence a travaillé en partenariat avec cinq autres institutions : Justice Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Patrimoine canadien, Santé Canada et Passeport Canada. Le Tableau de bord sera mis à la disposition des institutions faisant partie de l'administration publique centrale en 2007 lorsqu'il répondra aux besoins exprimés par les institutions consultées ainsi qu'aux normes gouvernementales en la matière.

Pistes d'action

Considérant l'information sur l'état de la situation des langues officielles au sein des institutions, l'Agence a ciblé diverses pistes d'action pour chacune des composantes de l'évaluation de la gouvernance et de l'exécution du Programme. Ces pistes sont présentées dans un encadré pour en faciliter la lecture. L'Agence les poursuivra au cours du prochain exercice afin d'aider les institutions à mieux évaluer leur rendement et à faire des gestes concrets pour améliorer leur situation à l'égard des langues officielles.

Gestion de l'information

Dans le cadre de ses activités de surveillance, l'Agence doit recourir à des informations exactes et le plus à jour possible. Différentes sources d'information sont utilisées à cette fin. Les trois principaux systèmes d'information sont les suivants :

- Système d'information sur les postes et la classification (SIPC) : ce système de l'Agence est administré par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). Les institutions faisant partie de l'administration publique centrale extraient l'information de leur système de gestion des ressources humaines et l'acheminent à TPSGC (mensuellement dans le cas des ministères et au moins une fois par année pour les autres institutions). Le SIPC renferme de l'information sur les langues officielles, la classification et la désignation des postes, les exemptions et les titulaires de postes.

Pistes d'action pour améliorer le leadership

- Inviter les administrateurs généraux à faire davantage de gestes concrets en tant que leaders;
- Rappeler à la haute direction la nécessité d'allouer les ressources nécessaires à la gestion des langues officielles;
- Sensibiliser les institutions à l'importance de préparer leur bilan annuel dans une perspective de reddition de comptes axée sur les résultats;
- Sensibiliser les administrateurs généraux à l'importance de respecter l'échéance fixée pour la transmission de leur bilan annuel;
- Convier les champions et les cochampions à participer en plus grand nombre aux travaux des réseaux des champions;
- Rappeler aux institutions de faire un plus grand usage et partage des diverses bonnes pratiques qu'elles mettent de l'avant;
- Encourager les institutions à intégrer les langues officielles dans leur planification stratégique;
- Fournir une description type des tâches reliées aux langues officielles dans le cadre du volet *La relève* du Programme de stagiaires en gestion de l'Agence.

- Système d'information sur les langues officielles II (SILO II) : ce système est géré par l'Agence et renferme de l'information qui porte sur les parties IV, V et VI de la *Loi* et provient du système de gestion des ressources humaines des institutions ne faisant pas partie de l'administration publique centrale. Elles transmettent ces données directement à l'Agence³⁰.
- *Burolis* : ce système est également géré par l'Agence et constitue le répertoire officiel des bureaux et points de service des institutions assujetties à la *Loi* (y compris les bureaux à l'étranger). Il offre la liste des bureaux et points de service ayant l'obligation d'offrir des services bilingues ainsi que ceux qui ont comme seule obligation d'offrir des services dans la langue officielle de la majorité de la province ou du territoire. *Burolis* peut être consulté à partir du site Web OLLO, sous la rubrique *Burolis*³¹.

Système d'information en ressources humaines sur les langues officielles

Bien que la situation d'ensemble s'améliore, certaines institutions éprouvent encore de la difficulté à assurer la bonne gestion de leurs informations en matière de langues officielles. Le roulement important du personnel responsable ainsi que le manque de connaissances expliquent en bonne partie les difficultés qui persistent.

L'Agence continue de déployer des efforts pour améliorer la qualité des données. Au cours de l'exercice 2005-2006, elle a tenu des rencontres avec Énergie atomique du Canada Limitée, la Société canadienne

d'hypothèques et de logement, l'Agence des services frontaliers du Canada, l'Agence du revenu du Canada, Ressources humaines et Développement social, la Défense nationale, Transports Canada, la Gendarmerie royale du Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, notamment pour discuter de *Burolis*. L'Agence a alors rappelé aux institutions l'importance de disposer de données fiables pour ses activités de surveillance et de reddition de comptes. La question de la fiabilité des données a également été soulevée au sein de ses deux comités consultatifs.

En entretenant des relations périodiques avec les institutions, l'Agence assure un appui direct auprès de celles-ci afin d'assurer l'intégrité de leurs données dans le SIPC et le SILO II. Au cours de cet exercice, un examen du processus de saisie, du traitement et de l'analyse des données dans le SIPC a été mené afin de cerner les lacunes et de proposer des pistes de solution. L'Agence poursuivra ses efforts en ce sens au cours du prochain exercice.

Consciente du rôle de la haute gestion et de son influence dans ce dossier, l'Agence sollicitera également l'intervention des champions et des responsables des ressources humaines pour rappeler l'importance de l'exactitude et de l'actualité des données des systèmes d'information.

Burolis

D'ici 2008, l'Agence s'est engagée à apporter des améliorations à son répertoire *Burolis*. L'objectif est d'assurer une meilleure intégrité des données et de permettre une meilleure application du *Règlement*³².

30. Il est à noter que ces institutions disposent d'une certaine marge de manœuvre et n'ont pas à utiliser les concepts de « postes » et de « titulaires ». Elles utilisent plutôt le terme « ressources », plus général et pouvant s'adapter à la réalité propre à chacune de ces institutions. Le SIPC ne peut donc être utilisé pour ces institutions.

31. *Burolis* est aussi accessible directement à l'adresse suivante : <http://www.burolis.gc.ca>.

32. Se référer au Contexte juridique pour plus d'informations.

Pistes d'action pour améliorer la gestion de l'information

- Mener des interventions ciblées auprès des institutions et leur fournir un appui soutenu en mettant à leur disposition des outils qui leur permettront d'améliorer la qualité de leurs données;
- Mieux informer les institutions à l'égard de leurs responsabilités concernant la mise à jour de *Burolis*;
- Encourager les institutions faisant partie de l'administration publique centrale à mettre à jour leurs données dans le SIPC de façon plus régulière ainsi que leur fournir des outils afin qu'elles puissent suivre de près leur progrès.

Autres activités d'appui et de suivi de l'Agence auprès de ses intervenants clés

Interventions des portefeuillistes

Les portefeuillistes de l'Agence agissent principalement à titre d'agents de liaison auprès des institutions. Ils assurent ainsi une meilleure coordination des dossiers et des enjeux concernant les langues officielles. Ils conseillent les institutions sur l'application et l'exécution du Programme et veillent, par des suivis réguliers, à ce qu'elles respectent leurs obligations linguistiques.

L'exercice 2005-2006 a été marqué par des réalisations importantes. Les échanges entre les portefeuillistes et les institutions ont amené une meilleure compréhension des enjeux. L'Agence profite de ces échanges pour communiquer les orientations stratégiques devant guider les plans d'action et mécanismes qui faciliteront l'atteinte des résultats attendus de l'exécution des nouveaux instruments de politique par les institutions.

Les portefeuillistes ont répondu au cours de l'année à bon nombre de demandes d'avis et de conseils sur divers aspects du programme. L'entrée en vigueur en juillet 2005 des nouveaux instruments de politique en matière de communications avec le public et de prestation des services a suscité plusieurs questions, de même que l'adoption du nouveau *Décret d'exemption* en décembre 2005 et son lien avec les politiques de l'Agence.

L'Agence demeure très engagée à appuyer les institutions et déploie beaucoup d'efforts à cet égard. À titre d'exemple, elle a participé activement aux travaux reliés à l'initiative Service Canada et a intensifié ses interventions pour aider Air Canada à respecter ses obligations linguistiques. Elle a aussi participé aux journées de réflexion des coordonnateurs régionaux de langues officielles de la Défense nationale et de la Gendarmerie royale du Canada.

Comités consultatifs

L'Agence travaille étroitement avec les membres de ses deux comités consultatifs (voir la section sur la gouvernance, à la page 11), soit le Comité consultatif des ministères sur les langues officielles et le Comité consultatif des sociétés d'État sur les langues officielles. Les travaux de ces deux comités favorisent la consultation et l'échange d'informations et de bonnes pratiques. Ils incluent au besoin des ateliers d'apprentissage sur la gestion et l'exécution du Programme.

Ces deux comités tiennent généralement deux réunions par année dans la RCN et une réunion en région. Les réunions en région permettent de rencontrer les communautés de langue officielle en situation minoritaire et les représentants des conseils fédéraux régionaux. Les membres des comités peuvent ainsi se familiariser avec les enjeux locaux et témoigner du dynamisme et du leadership de leur communauté et de l'ensemble du gouvernement.

En 2005, les membres des deux comités ont profité de leurs réunions à Montréal pour rencontrer la directrice exécutive du *Quebec Community Groups Network* (QCGN). Ils ont ainsi pu prendre connaissance des réalisations de cette association et des enjeux et défis particuliers de la communauté anglophone du Québec. Cette rencontre a aussi mis en lumière le rôle que peuvent jouer les institutions pour appuyer la communauté.

Exemples d'interprétation et d'intervention

Les études de cas et l'échange de bonnes pratiques de mise en œuvre du Programme par les institutions sont des sujets abordés régulièrement lors des réunions des comités consultatifs. Les présentations de l'Agence clarifient des questions courantes. Ces deux types d'activité favorisent, d'une part, la compréhension des politiques et contribuent, d'autre part, à l'avancement du Programme dans les institutions qui adoptent les pratiques mises en commun. Certaines ont profité de ces rencontres pour faire valoir leurs nouveaux outils et matériel promotionnel.

En 2005-2006, les études de cas ont porté sur les directives concernant les sites Web et la prime au bilinguisme. L'une d'entre elles s'intitulait *Comment créer un site Web bilingue pour le service au public*. L'Agence l'a présentée après l'entrée en vigueur de la nouvelle *Directive sur l'utilisation des langues officielles sur les sites Web* le 15 juillet 2005.

Tout au long de l'exercice, l'Agence a travaillé de concert avec d'autres organismes centraux, notamment avec la CFP et Justice Canada, pour traiter de dossiers horizontaux. L'approche basée sur les partenariats vient appuyer l'objectif de l'Agence de mieux intégrer le travail des divers centres de politiques des organismes centraux.

À titre d'exemple, la CFP a tenu, avec l'appui de l'Agence, une séance d'information d'une demi-journée pour les membres du Comité consultatif des ministères sur les langues officielles et les responsables des ressources humaines des ministères sur le nouveau *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* (le *Décret d'exemption*) et le *Règlement* y afférent. À la demande du Comité consultatif des sociétés d'État, l'Agence a aussi organisé, le 1^{er} mars 2006, une rencontre avec les conseillers juridiques des sociétés d'État pour que Justice Canada leur explique l'incidence des modifications apportées à la partie VII de la *Loi*. Ainsi, les services juridiques des sociétés d'État ont été sensibilisés aux nouvelles responsabilités de leurs institutions.

Conseils fédéraux régionaux

Un champion des langues officielles siège au comité exécutif de chacun des conseils fédéraux régionaux, à l'exception de celui du Yukon. Ces conseils ont un rôle important à jouer. Ils sont au premier plan des initiatives entourant le renouvellement de la fonction publique de manière à mieux répondre aux besoins particuliers des régions. Leur rôle élargi, qui comprend l'appui aux comités sur les langues officielles des conseils, revêt un caractère tout particulier depuis les modifications récentes apportées aux politiques du Conseil du Trésor.

Les conseils fédéraux régionaux se sont avérés une excellente tribune et un réseau d'échange fort utile. C'est pourquoi l'Agence rencontre régulièrement leur exécutif et leur comité des langues officielles pour les informer et discuter, entre autres, des paramètres des nouvelles politiques. Elle en profite pour se renseigner sur les préoccupations régionales et pour échanger sur les bonnes pratiques.

Au cours de l'exercice 2005-2006, la vice-présidente de la Direction des langues officielles de l'Agence a rencontré les conseils fédéraux du Pacifique, de l'Alberta, du Yukon, du Manitoba, de l'Ontario, du Québec, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve-et-Labrador. La vice-présidente a également participé aux rencontres du conseil fédéral de la Saskatchewan dont elle était membre à part entière à titre de représentante de l'Agence. La vice-présidente profite également de ces visites pour rencontrer les membres des sous-comités des langues officielles et pour discuter des enjeux régionaux avec les communautés de langue officielle en situation minoritaire. Cette pratique enrichit la compréhension du quotidien et des enjeux régionaux de ces communautés et permet à l'Agence de mieux les appuyer.

Forum des bonnes pratiques

En novembre 2005, l'Agence, en partenariat avec Statistique Canada et avec l'appui du Conseil du réseau des champions ministériels des langues officielles et de Patrimoine canadien, tenait le « Forum des bonnes pratiques en langues officielles » dans la RCN. Cette rencontre réunissait les champions, les responsables des langues officielles et les coordonnateurs nationaux de la mise en œuvre de l'article 41 de la *Loi*.

Cet événement visait principalement à stimuler le dynamisme et la créativité des personnes qui contribuaient à l'avancement et à la promotion des langues officielles au sein de leur institution. Les présentations avaient trait à des initiatives reliées aux communications avec le public et à la prestation des services, au respect de la langue de travail, à la participation des deux communautés linguistiques, à la promotion du français et de l'anglais,

à l'apprentissage de la langue seconde et au maintien de l'acquis et, enfin, à l'appui aux communautés de langue officielle en situation minoritaire.

Cette rencontre traitait en outre des modifications apportées à la partie VII de la *Loi*. Les participants ont aussi été appelés à cerner des façons d'améliorer la synergie entre les intervenants clés au sein des institutions.

Conférence des champions

Depuis la création des deux réseaux de champions (1997-1998), l'Agence a tenu huit conférences annuelles avec les champions ministériels et cinq avec les champions des sociétés d'État et d'autres institutions, en plus de réunions ponctuelles pour appuyer les champions nouvellement nommés.

Depuis 2005, ces conférences réunissent à la fois les champions ministériels et ceux des sociétés d'État. Cette approche horizontale facilite les échanges et la mise en commun d'information.

Pour la conférence annuelle tenue à Vancouver en mars 2006, l'Agence, en partenariat avec le Conseil du réseau des champions ministériels, le Conseil fédéral du Pacifique et Patrimoine canadien, a réuni les champions des ministères, agences et autres organismes, ceux des sociétés d'État et ceux des conseils fédéraux régionaux. Cette conférence visait à discuter du rôle des champions à la lumière des nouvelles priorités gouvernementales. Les participants ont aussi pu faire le point sur l'évolution du Programme et discuter des enjeux stratégiques et des défis pour l'avenir. Cette conférence leur a également fourni l'occasion de se familiariser avec les réalités de la communauté de langue officielle vivant en situation minoritaire du Pacifique.

IV. Évaluation de l'exécution du Programme des langues officielles

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

Généralités

Conformément à la *Loi*, les bureaux et points de service³³ fédéraux situés dans la RCN, les sièges sociaux et administrations centrales des institutions et les bureaux qui rendent compte directement au Parlement doivent communiquer avec le public et lui offrir des services dans les deux langues officielles. Les autres bureaux et points de service des institutions peuvent également y être tenus, mais seulement à certaines conditions prévues dans le *Règlement* :

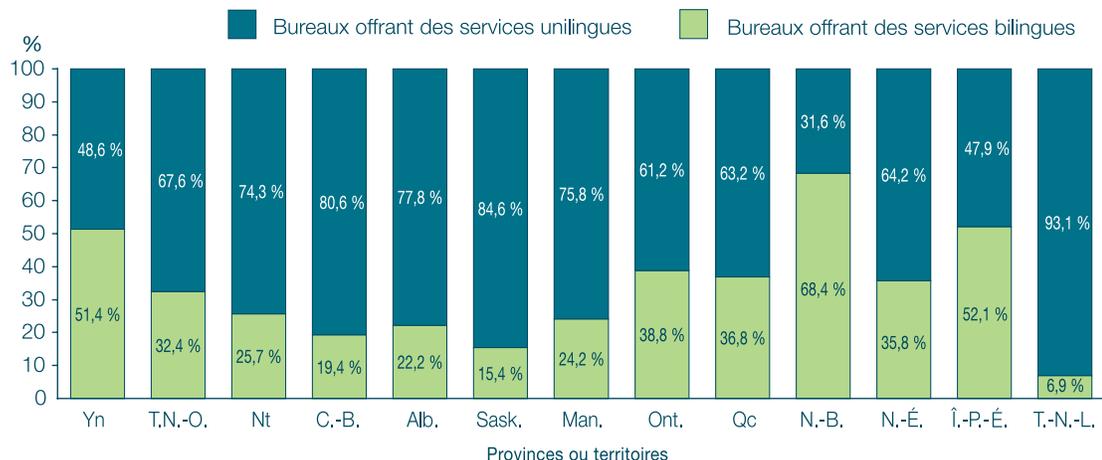
s'il y a demande importante de services bilingues³⁴, si la vocation du bureau rend le service nécessaire ou si le bureau offre des services au public voyageur. Ce sont donc la *Loi* et le *Règlement* qui déterminent quels bureaux et points de service doivent être bilingues.

Au 31 mars 2006, les institutions comptaient 11 973 bureaux et points de service, dont 4 003 (33,4 p. 100) avaient l'obligation d'offrir des services bilingues au public.

Le graphique 3 illustre la répartition des bureaux et points de service au Canada (il n'inclut pas les 632 bureaux et points de service situés à l'étranger, les trajets et les services d'appel sans frais).

Graphique 3

Répartition par province ou territoire des bureaux et points de service tenus de fournir ou non des services dans les deux langues officielles



Les « autres bureaux » comprennent 632 bureaux et points de services situés à l'étranger, les trajets et les services d'appel sans frais.
 Nota : Les bureaux offrant des services unilingues en français se trouvent au Québec et ceux offrant des services unilingues en anglais, ailleurs au Canada.

Source : Burolis

33. Voir note 10.

34. http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/offlang/dolr1_f.asp#_Toc475334087

État de la situation

Disponibilité des communications et des services

Pour l'ensemble des institutions, les communications et les services sont généralement disponibles dans les deux langues officielles dans les bureaux et points de service désignés bilingues. Cette conclusion ressort de l'ensemble des bilans annuels des institutions et se trouve confirmée par les diverses vérifications³⁵ effectuées par l'Agence au cours des dernières années. Cela dit, on note encore des manquements à cette obligation, souvent causés par une capacité limitée.

Contenu des sites Web

Les sites Web constituent un véhicule de choix pour communiquer et offrir des services à la population. La *Directive sur l'utilisation des langues officielles sur les sites Web* stipule que les institutions doivent porter une attention particulière à la diffusion simultanée des documents dans les deux langues officielles et à la qualité linguistique des documents.

Dans l'ensemble, l'analyse des bilans annuels permet de conclure que l'information contenue sur les sites Web est présentée dans les deux langues officielles. Toutefois, on note que la qualité de la langue n'est pas toujours égale et que les documents ne sont pas toujours diffusés simultanément dans les deux langues.

Offre active

Les exigences relatives aux communications avec le public et à la prestation des services ne se limitent pas à la disponibilité de ces services et communications. Il faut également que les bureaux et points de service désignés bilingues offrent ces services de façon active, c'est-à-dire qu'ils aient recours à une signalisation claire afin que le public sache d'emblée qu'il peut être servi dans la langue officielle de son choix (offre active visuelle) et qu'ils accueillent leurs clients dans les deux langues officielles de façon à les inviter à utiliser la langue de leur choix (accueil bilingue).

L'offre active visuelle, c'est-à-dire la signalisation, ne pose généralement pas de difficulté. En ce qui a trait à l'accueil bilingue en personne et au téléphone, les employés affectés au service au public ne respectent pas toujours leurs obligations. Certains tiennent pour acquis que la clientèle sait qu'elle peut utiliser l'une ou l'autre des deux langues officielles. D'autres comprennent mal leurs obligations par rapport à l'accueil bilingue et n'offrent le service dans l'autre langue officielle que sur demande. Les institutions devront donc rappeler à leurs employés leurs obligations et effectuer une surveillance régulière. En ce qui touche les messages d'accueil des répondants téléphoniques des bureaux désignés bilingues, ils sont habituellement enregistrés dans les deux langues officielles. Toutefois, compte tenu de la simplicité de cette mesure, on pourrait s'attendre à ce qu'ils le soient tous et à ce que les institutions utilisent des messages uniformisés.

35. http://www.hrma-agrh.gc.ca/ollo/aud-ver/index_f.asp

Bonnes pratiques d'offre active

- La Société canadienne des postes a élaboré un plan d'action pour rehausser l'offre active et mieux encadrer les concessionnaires. Cette organisation effectue des visites « d'info-formation » chez les concessionnaires dans la RCN afin de les aider à respecter leurs obligations linguistiques.
- Afin d'aider les employés à faire une offre active, certaines institutions, dont l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ont élaboré des exemples de messages d'accueil, de messages de réponse automatique en cas d'absence et de blocs de signature pour le courriel, de même qu'un recueil d'expressions courantes pour les conversations téléphoniques.

Fonds régional pour les partenariats – Service au public

- Le Conseil fédéral de l'Île-du-Prince-Édouard a reçu 91 000 \$ pour la mise en œuvre de diverses mesures visant particulièrement à améliorer les services au public. Plusieurs nouvelles initiatives (ateliers, produits de communication et de marketing, feuillets d'information, etc.) s'inspireront des résultats obtenus au cours des deux premières années de mise en place du Fonds régional pour les partenariats de l'Île-du-Prince-Édouard.
- Le Conseil fédéral du Pacifique a reçu 54 000 \$ afin d'élaborer des initiatives telles que des ateliers, des séances d'information et la production d'un guide sur les langues officielles. Le projet s'appuie sur le principe qu'une meilleure information concernant les langues officielles entraînera une amélioration des services offerts à la population.

Programme d'innovation pour les langues officielles – Service au public

- Parcs Canada (Parcs nationaux des montagnes) a reçu 23 000 \$ afin de rendre disponibles dans les deux langues officielles et dans tout le pays des résultats de recherches et des renseignements importants sur la sécurité publique, améliorant ainsi sensiblement les services offerts à la population.

De façon générale, les institutions accordent une grande importance à la qualité des services offerts à la population et mettent en place des mesures pour la maintenir.

Par exemple, plusieurs bureaux régionaux de l'Agence du revenu du Canada et de l'Agence des services frontaliers du Canada ont intensifié leurs efforts pour améliorer l'offre active de services dans les deux langues officielles et la qualité des services offerts au public, comme en témoignent les activités ci-dessous :

Capacité bilingue

Les données des systèmes d'information³⁶ de l'Agence indiquent que certains bureaux désignés bilingues disposent tout juste des ressources nécessaires pour offrir des communications et des services bilingues. Cette situation peut parfois compromettre la capacité bilingue d'un bureau donné d'offrir le service dans la langue de la minorité.

Dans certaines régions, il est difficile de recruter des personnes bilingues. Les bureaux faisant face à une telle situation doivent changer leurs pratiques habituelles pour résoudre le problème, par exemple, solliciter la collaboration des associations représentant les communautés de langue officielle en situation minoritaire, comme le fait Air Canada, ou élargir la zone de sélection.

Bonnes pratiques d'offre active de services

- La conseillère en langues officielles de la Région du Pacifique de l'Agence du revenu du Canada, en collaboration avec le Comité des langues officielles du Conseil fédéral du Pacifique, a offert un atelier sur l'offre active à plus de 500 gestionnaires et employés, expliquant notamment sa raison d'être, et mettant l'accent sur le respect de la langue choisie par une personne.
- Les Bureaux des services fiscaux de St. Catharines et de Hamilton ont entrepris ensemble un contrôle de l'offre active de services. La méthode « client mystère », qui amène des tierces parties à visiter des points de service à titre de clients, assure l'intégrité de la surveillance et permet de déterminer les faiblesses pour chercher des solutions.
- Le Bureau des services fiscaux de Toronto-Centre a mis sur pied une organisation virtuelle de langue française englobant tous les employés qui occupent un poste désigné bilingue. Cette organisation virtuelle vise à s'assurer que tous les clients reçoivent des services comparables dans la langue officielle de leur choix et que les employés bénéficient de l'appui dont ils ont besoin.
- L'Agence des services frontaliers du Canada rappelle régulièrement à ses employés leurs obligations en matière d'offre active, en région aussi bien qu'au siège social. Elle le fait au moyen de messages sur fond d'écran et de séances de sensibilisation et de formation. L'utilisation d'épinglettes pour aider les clients à identifier les agents bilingues, les activités de surveillance et les suivis par les gestionnaires sont quelques exemples témoignant du leadership exercé par l'institution.

36. Le Système d'information sur les postes et la classification (SIPC) et le Système d'information sur les langues officielles (SILO II).

Recours à des tiers

Les institutions recourant à des tiers pour communiquer avec le public et lui fournir des services doivent s'assurer que ces tiers respectent les obligations linguistiques des bureaux au nom desquels ils agissent.

On note que la très grande majorité des institutions intègrent une clause qui précise leurs obligations linguistiques dans les contrats qu'elles passent avec des tiers. Néanmoins, les dispositions qui sont prises pour vérifier dans quelle mesure ces clauses sont respectées sont insuffisantes.

Activités de surveillance

Plusieurs institutions ont effectué des activités de surveillance au cours de l'exercice. Leurs sondages et vérifications

démontrent l'importance que ces institutions accordent au service bilingue. Voici celles qui ont indiqué dans leur bilan annuel qu'elles exercent une surveillance régulière : Affaires indiennes et du Nord Canada; l'Agence canadienne d'inspection des aliments; le Conseil national de recherches du Canada; la Banque de développement du Canada; Parcs Canada; Transports Canada; Infrastructure Canada; l'Administration portuaire de Montréal; l'Agence du revenu du Canada; Anciens combattants Canada; Air Canada; le Conseil des Arts du Canada; Financement agricole Canada; la Société canadienne des postes; et le Musée canadien de la nature.

Pistes d'action pour améliorer les communications avec le public et la prestation des services dans les deux langues officielles

- Rappeler aux institutions la nécessité de prévoir les ressources nécessaires pour s'acquitter de leurs obligations linguistiques en tout temps et de prendre des mesures appropriées durant les absences des employés affectés au service au public;
- Inviter les institutions à porter une attention particulière à la diffusion simultanée des documents dans les deux langues officielles et à la qualité égale de leurs communications écrites, y compris sur les sites Web;
- Sensibiliser les institutions à l'importance de vérifier régulièrement si les tiers respectent les clauses linguistiques incluses dans les contrats;
- Favoriser l'utilisation de messages d'accueil uniformisés pour les répondants téléphoniques dans les institutions;
- Inviter les institutions à exercer une surveillance continue de l'offre active et à rappeler à leurs employés leurs responsabilités vis-à-vis du public.

Statistiques liées aux communications avec le public et à la prestation des services

Nota : les statistiques portant sur la section des communications avec le public et la prestation des services se rapportent aux données des tableaux 6 et 7 et à celles des graphiques 4 et 5.

Postes bilingues et niveau de bilinguisme au sein de l'administration publique centrale

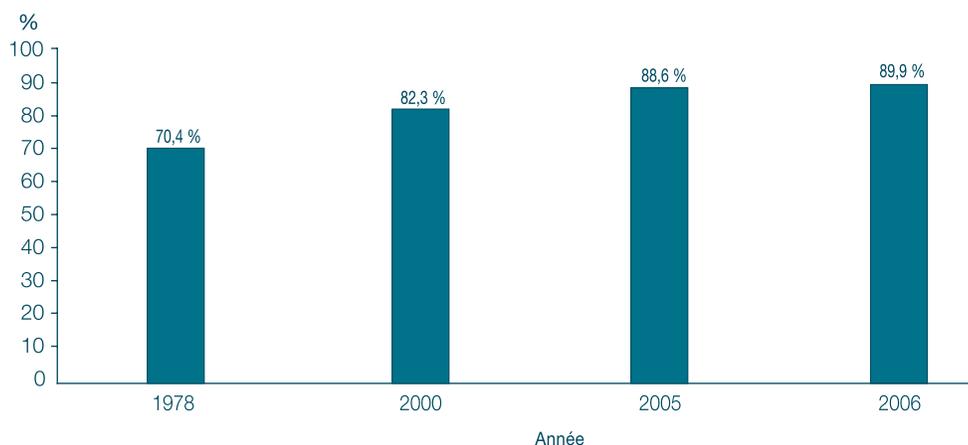
Au 31 mars 2006, 89,9 p. 100 des titulaires de postes bilingues devant servir le public satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste. Il s'agit d'une augmentation de plus d'un point de pourcentage par rapport à l'année précédente (88,6 p. 100) (tableau 6). De plus, le nombre et le pourcentage de titulaires exemptés de satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste ont diminué; il était de 5,1 p. 100, alors que l'an précédent il se situait à 5,7 p. 100 (tableau 6).

Le graphique 4 indique le pourcentage de titulaires de postes bilingues devant servir le public qui satisfont aux exigences de leur poste.

Le pourcentage de postes désignés bilingues au niveau supérieur (niveau C en interaction orale) a légèrement diminué, passant de 34,3 p. 100 à 33,7 p. 100 (graphique 5) par rapport à l'année précédente. Toutefois, le nombre de ces postes a augmenté en chiffre absolu, passant de 14 248 en 2005 à 15 071 en 2006. Cette hausse peut s'expliquer en partie par la création de l'Agence des services frontaliers du Canada et le transfert d'une partie des employés de l'Agence du revenu du Canada (employés qui offraient des services frontaliers – douanes – et qui relevaient de l'Agence des douanes et du revenu du Canada) à l'administration publique centrale.

Graphique 4

Service au public – Titulaires de postes bilingues qui satisfont aux exigences linguistiques requises*

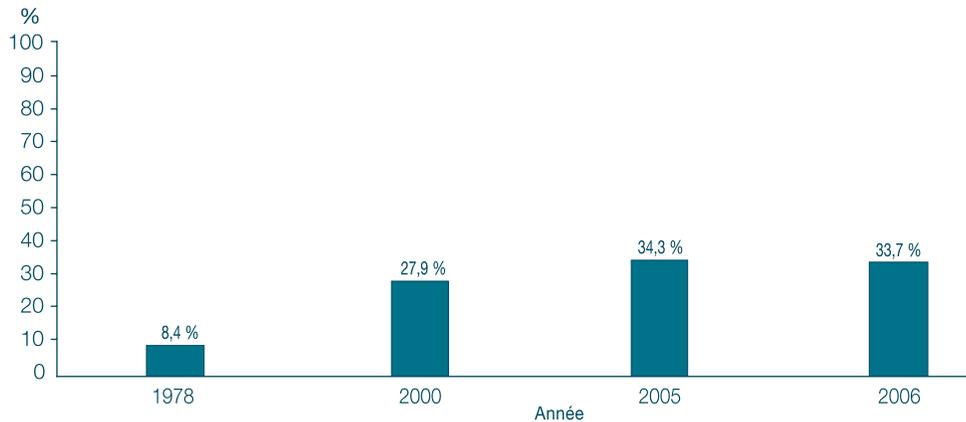


* Se reporter au tableau 6

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)

Graphique 5

Service au public – Niveau de compétence supérieure requis (niveau C) en langue seconde (interaction orale)*



* Se reporter au tableau 7

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)

La compétence linguistique associée aux postes bilingues pour les besoins du service au public a été rehaussée de façon soutenue au cours des 28 dernières années. Le graphique 5 montre que, de tous les postes désignés bilingues pour le service au public, le pourcentage de postes désignés bilingues au niveau supérieur (niveau C) est passé de 8,4 p. 100 en 1978 à 33,7 p. 100 en 2006 (graphique 5).

Exercice de révision et vérifications

Afin de s'assurer que les bureaux et points de service concernés s'acquittent de leur obligation de fournir au public des services bilingues, l'Agence procède à des vérifications et mesure autant que possible la qualité de ces services. Elle met également à la disposition des institutions des outils d'autoévaluation et de vérification³⁷ conçus pour les aider.

Au cours de l'exercice 2005-2006, l'Agence a également travaillé à deux grands dossiers : la poursuite de l'exercice de révision de l'application du *Règlement* (l'Exercice de révision) et la mise en œuvre de ses politiques en matière de langues officielles.

Exercice de révision de l'application du *Règlement*

Le *Règlement*³⁸ prévoit que les bureaux et points de service assujettis aux règles relatives à la demande importante³⁹ doivent revoir leurs obligations de communiquer avec le public et de lui offrir des services dans les deux langues officielles en fonction des données du plus récent recensement décennal de la population. Plusieurs bureaux pour lesquels l'application des règles ne se traduit pas par une obligation d'offrir des services bilingues doivent mesurer la demande de service faite par le public afin de déterminer son importance⁴⁰.

37. http://www.hrma-agrh.gc.ca/ollo/tools-outils/pg/index_f.asp

38. Se référer au Contexte juridique pour une description du *Règlement*.

39. Consulter le document *Description du Règlement en matière de service au public dans les deux langues officielles* à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/offlang/dolr1_f.asp#_Toc475334087.

40. La demande est jugée importante dans l'une ou l'autre langue officielle si au moins 5 p. 100 du public demande à être servi dans cette langue.

C'est dans ce contexte que, peu après la publication des données du *Recensement du Canada de 2001* sur la « première langue officielle parlée »⁴¹, l'Agence a lancé l'Exercice de révision et a informé les institutions concernées qu'elles devaient entreprendre les travaux de révision dans les meilleurs délais. En plus de coordonner l'Exercice de révision, l'Agence a fourni un soutien continu aux institutions et s'est dotée d'outils informatiques qui ont grandement facilité le travail.

L'Exercice de révision comprend deux grandes étapes :

- L'application des données démographiques : cette étape consiste à déterminer, à l'aide des données sur la première langue officielle parlée, si les règles démographiques du *Règlement* entraînent l'obligation d'offrir des services bilingues. Au terme de cette étape, 9 283 bureaux et points de service n'ont subi aucun changement, 152 ont maintenant l'obligation d'offrir des services bilingues et 99 n'ont plus une telle obligation.
- La mesure de la demande : cette étape consiste à déterminer s'il y a demande importante au moyen d'enquêtes sur la préférence linguistique du public. Les institutions visées doivent d'abord établir la méthodologie à utiliser pour mesurer la demande de services dans leurs bureaux et points de service, puis la présenter à l'Agence à des fins de commentaires. Au 31 mars 2006, cette étape avait été

franchie par la très grande majorité des institutions. Une fois les commentaires de l'Agence reçus, les institutions procèdent aux enquêtes en question. Cette étape est régie par deux des trois directives de mise en œuvre du *Règlement*⁴². Des résultats partiels concernant la directive B (Évaluation de la demande) seront disponibles au cours de l'exercice 2006-2007. Quant à ceux de la directive C (Clientèle restreinte), ils ont été affichés dans *Burolis* en janvier 2006. Plus précisément, 335 bureaux et points de service n'ont subi aucun changement, 18 ont maintenant l'obligation d'offrir des services bilingues et 14 n'ont plus une telle obligation.

L'Agence continuera à exercer son leadership afin de faire progresser ce dossier.

Mise en œuvre des nouvelles politiques – Phase II

L'Agence a choisi de mettre en œuvre la révision de ses instruments de politiques en deux phases. La première s'est terminée le 1^{er} avril 2004 avec l'entrée en vigueur du *Cadre de politiques en matière de langues officielles*, de la *Politique sur les langues officielles pour la gestion des ressources humaines*, de la *Politique sur la langue de travail* et de trois nouvelles directives : la *Directive sur l'identification linguistique des postes ou des fonctions*, la *Directive sur la dotation des postes bilingues* et la *Directive sur la formation linguistique et le maintien de l'acquis*.

41. Les informations sur la première langue officielle parlée ne sont pas recueillies directement auprès des répondants, mais sont dérivées à partir de trois variables linguistiques du questionnaire du recensement, à savoir la connaissance des langues officielles, la langue maternelle et la langue parlée à la maison. Pour plus de renseignements, consulter les données de la publication *Estimations de la première langue officielle parlée, 2001* présentées à l'adresse suivante :

http://www.hrma-agrh.gc.ca/ollo/reimplementation-reapplication/MP-PM200101_f.asp.

42. http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/offlang/chap5_2_f.asp

La phase II a pris fin en juillet 2005, alors que la *Politique sur l'utilisation des langues officielles pour les communications avec le public et la prestation des services* et deux nouvelles directives, soit la *Directive sur l'utilisation des langues officielles sur les sites Web* et la *Directive sur l'utilisation des langues officielles pour les communication électroniques*, ont remplacé six instruments de politique.

Pour la phase II, l'Agence a tenu plusieurs séances d'information auprès de ses intervenants clés. Elle a également élaboré à l'intention des institutions un jeu linguistique⁴³ portant sur les nouveaux instruments de politiques. Utilisé à plusieurs reprises lors de rencontres ou de forums, ce jeu a permis aux participants d'évaluer leurs connaissances en matière de communications avec le public et de prestation des services. L'Agence a aussi présenté dans divers forums une étude de cas traitant de la création d'un site Web bilingue. Elle a finalement conçu un guide pour la production de textes dans les deux langues officielles. Cet outil de référence est disponible sur le site Web de l'Agence⁴⁴.

Les instruments de politique révisés de la phase II n'imposent pas de nouvelles obligations mais clarifient celles qui existent déjà. Ils reposent sur les grands principes de la *Loi* et établissent sans équivoque les résultats attendus et les responsabilités qui y sont rattachées. La politique et les deux directives entrées en vigueur en 2005 permettent aux fonctionnaires de mieux comprendre les droits du public et les obligations des institutions en matière de communication et de services, y compris les sites Web, tout en clarifiant les droits et obligations en ce qui concerne la langue de travail.

Vérifications

Au cours de l'exercice, l'Agence a procédé à trois vérifications portant sur le service au public, y compris l'offre active. À l'issue de chaque vérification, les institutions ayant fait l'objet de recommandations ont été appelées à dresser un plan d'action pour combler les lacunes.

Vérification des bureaux ayant de nouvelles obligations à la suite de la Révision de l'application du Règlement

Cette vérification, qui s'est déroulée de février à avril 2006, avait pour objectif de déterminer dans quelle mesure les institutions ayant de nouvelles obligations de fournir des services bilingues s'acquittaient de leurs obligations. (Voir la section sur l'Exercice de révision de l'application du *Règlement* pour plus de contexte, à la page 30.)

La vérification a porté sur 33 bureaux : 13 au Québec, 12 en Ontario et 8 en Alberta. Les résultats de cette vérification seront affichés sur le site Web de la Direction des langues officielles au cours de l'exercice 2007-2008.

Vérifications de l'offre active et du service au public dans les deux langues officielles en Colombie-Britannique et en Alberta

Ces vérifications ont été effectuées en janvier et février 2005 en Colombie-Britannique, et de janvier à avril 2006 en Alberta. Elles visaient à déterminer dans quelle mesure les institutions assujetties à la *Loi* situées dans ces provinces s'acquittaient de leurs obligations en matière d'offre active et de service au public.

43. http://www.hrma-agrh.gc.ca/ollo/common/jeugame_f.asp

44. http://www.hrma-agrh.gc.ca/ollo/common/tools-outils/guide/gptbol-gptdlo_f.asp

En Colombie-Britannique, la vérification a porté sur 57 bureaux et points de service de 15 institutions fédérales. Elle a permis de constater que le service en français en personne est disponible dans 84,2 p. 100 des bureaux vérifiés. Quant aux gestionnaires des bureaux vérifiés, 80,7 p. 100 sont bien au fait de leurs obligations linguistiques.

En ce qui a trait à l'offre active, la vérification a relevé des améliorations possibles. Le pictogramme signalant la possibilité de recevoir des services bilingues était présent dans 77,2 p. 100 des bureaux. L'affichage et la signalisation étaient disponibles dans les deux langues officielles à l'intérieur des bureaux dans 61,5 p. 100 des bureaux visés, et dans 59,1 p. 100 des cas pour ce qui est de l'extérieur de l'immeuble abritant les bureaux. Les publications fédérales étaient exposées dans les deux langues officielles (offre active) dans 31,3 p. 100 des bureaux vérifiés, tandis que 56,0 p. 100 des bureaux offraient au public l'ensemble des publications dans les deux langues officielles (disponibilité).

En Alberta, la vérification portait sur 33 bureaux relevant de 12 institutions fédérales. Les résultats seront affichés sur le site Web de la Direction des langues officielles au cours de l'exercice 2007-2008.

Outils d'autoévaluation et de suivi

Guide de vérification

Le *Guide de vérification* de l'Agence (le Guide) a fait l'objet d'une refonte en profondeur. Ce document comportera désormais des hyperliens vers les outils et ressources liés aux politiques sur les langues officielles. Il contient des modules d'aide aux vérificateurs, notamment pour l'évaluation des sites Web, des services téléphoniques ou de l'offre active. Le Guide renseigne également les spécialistes en ressources humaines, les équipes de vérification interne et les gestionnaires sur les critères des divers types de vérifications effectuées par l'Agence. Le Guide sera disponible en 2007-2008. De nouveaux outils seront conçus au fur et à mesure que l'Agence lancera de nouvelles initiatives, notamment au cours de l'exercice 2006-2007 en ce qui touche la langue de travail. Ces nouveaux documents seront alors versés en annexe au Guide.

Grille d'évaluation des sites Web

La Grille d'évaluation de la qualité linguistique des sites Web (la Grille) constitue un module distinct simplifié. Il aide à vérifier la conformité des sites Web des institutions aux normes et aux directives. Les gestionnaires et les spécialistes des langues officielles pourront se servir de ces modules comme fiches de contrôle pour assurer le respect de leurs obligations en matière de langues officielles. La Grille sera intégrée dans l'annexe du *Guide*.

Langue de travail

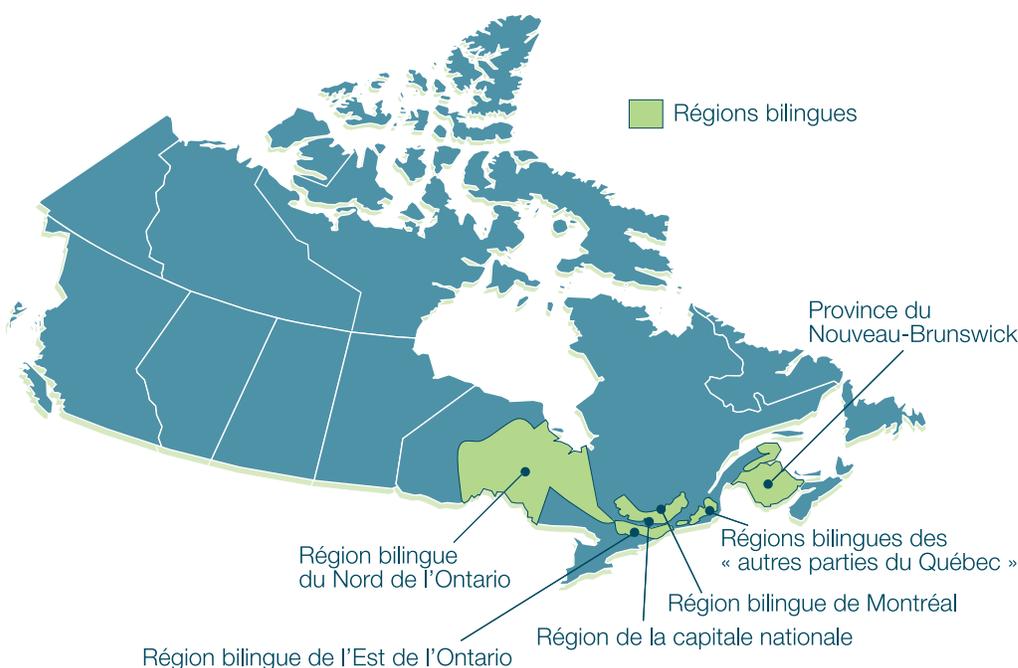
Généralités

Sous le régime de la *Loi*, le français et l'anglais sont les langues de travail des institutions. Dans la RCN et les régions désignées bilingues⁴⁵ (voir le graphique 6), les institutions ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour permettre aux employés de travailler et d'être supervisés

dans la langue officielle de leur choix. Les institutions doivent donc veiller à ce que leur milieu de travail soit propice à l'usage effectif des deux langues officielles. Elles doivent aussi s'assurer que leurs employés se sentent invités à utiliser l'une ou l'autre des deux langues officielles, sous réserve des obligations de servir le public ou d'autres employés ou encore de superviser des employés.

Graphique 6

Carte des régions désignées bilingues pour les besoins de la langue de travail



Source : Interprétation visuelle du paragraphe 35(2) de la *Loi sur les langues officielles*

45. Les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail, énumérées dans une circulaire du Conseil du Trésor et de la CFP à laquelle renvoie la *Loi*, comprennent certaines parties du Nord et de l'Est de l'Ontario, la région bilingue de Montréal, certaines parties des Cantons de l'Est, de la Gaspésie et de l'Ouest québécois ainsi que le Nouveau-Brunswick.

Ainsi, dans ces régions, les institutions doivent fournir à leurs employés les instruments de travail, les systèmes informatiques d'usage courant et généralisé, et de la formation dans les deux langues officielles. Elles doivent aussi s'assurer d'avoir la capacité nécessaire pour offrir les services personnels et centraux à leurs employés dans les deux langues officielles. Elles doivent enfin voir à ce que les cadres et autres gestionnaires qui supervisent des employés occupant des postes bilingues ou réversibles soient en mesure d'exercer leurs fonctions dans les deux langues officielles.

Dans les régions unilingues, la langue de travail est celle qui prédomine dans la province ou le territoire où se trouvent les unités de travail. Les institutions doivent veiller à ce que les employés qui offrent des services bilingues disposent d'instruments de travail d'usage courant et généralisé dans les deux langues officielles.

État de la situation – RCN et régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail

Communications et sites intranets

Dans les régions désignées bilingues, les institutions doivent veiller à ce que les communications écrites destinées aux employés soient diffusées en tout temps dans les deux langues officielles, dans une égale qualité linguistique et simultanément. Les institutions devront poursuivre leurs efforts visant à assurer l'égalité de statut des deux langues officielles ainsi que le droit des employés d'utiliser le français ou l'anglais en tout temps.

Établissement et maintien d'un climat propice à l'usage des deux langues officielles

La haute direction joue un rôle de premier plan à cet égard. Il lui appartient d'instaurer des pratiques qui créent un milieu de travail respectueux du droit des employés d'utiliser l'une ou l'autre des deux langues officielles et de s'assurer que ses employés se sentent invités à exercer ce droit.

Bonnes pratiques pour assurer le maintien d'un climat propice à l'usage effectif des deux langues officielles

Le Comité des langues officielles de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, région du Nouveau-Brunswick⁴⁶, a fait preuve d'initiative et de créativité pour favoriser l'usage effectif des deux langues officielles dans ses milieux de travail. En 2003-2004, ce comité de 15 membres a lancé un programme d'encadrement des employés par les pairs. L'objectif consistait à parfaire les connaissances de la langue seconde à l'oral, à l'écrit ou en lecture avec l'aide d'un mentor. Depuis son lancement, plus de 90 personnes ont pris part à ce programme.

Une autre mesure de ce comité est la création d'une journée d'utilisation du français, « le mercredi en français ». Cette initiative permet aux employés anglophones de s'exercer à utiliser leur langue seconde et aux francophones de s'exprimer dans leur langue maternelle au travail. Ces mesures offrent aux employés un moyen de maintenir ou d'améliorer leur langue seconde et favorisent un milieu de travail réellement bilingue.

46. En juin 2006, ce comité a remporté un prix d'excellence de la fonction publique.

Exemples de mesures suggérées à la haute direction des institutions pour assurer le maintien d'un climat propice à l'usage effectif des deux langues officielles

- Établir une stratégie et un plan d'action visant à créer et à maintenir un milieu de travail propice à l'usage effectif des deux langues officielles, en s'appuyant notamment sur les résultats de sondages et la rétroaction des employés et des superviseurs. Allouer les ressources nécessaires à la mise en œuvre du plan d'action.
- Inclure un engagement spécifique dans les ententes de gestion du rendement des superviseurs.
- Fournir aux gestionnaires des outils et une orientation claire. Ainsi, durant les réunions d'unités de travail bilingues, les superviseurs devront assumer leurs responsabilités et veiller à ce que leurs employés puissent utiliser la langue officielle de leur choix, et qu'ils se sentent invités à le faire.
- Rappeler régulièrement aux gestionnaires leurs rôles et responsabilités à l'égard de la tenue de réunions bilingues.
- Rappeler aux gestionnaires qu'ils doivent être attentifs aux besoins de leurs employés en matière de développement de carrière et appuyer autant que possible les initiatives visant la langue de travail.

Accessibilité des instruments de travail et des systèmes informatiques

De façon générale, les instruments de travail sont disponibles dans les deux langues officielles. Pour ce qui est des systèmes informatiques, il y a quelques exceptions dans le cas de certains produits spécialisés. Ainsi, les employés disposent généralement des outils d'usage courant et généralisés nécessaires pour travailler dans la langue officielle de leur choix.

Prestation des services personnels et centraux aux employés

Les données du SIPC⁴⁷ indiquent que 89,8 p. 100 des employés affectés aux services personnels et centraux dans les institutions faisant partie de l'administration publique centrale satisfaisaient aux exigences

linguistiques de leur poste en date du 31 mars 2006, comparativement à 88,6 p. 100 en 2005. Quant aux institutions ne faisant pas partie de l'administration publique centrale, les données du SILO II⁴⁸ semblent indiquer que la situation est comparable. Ainsi, dans bien des cas, il semble que les institutions disposent de la capacité linguistique nécessaire pour offrir ces services, et que les employés ont la possibilité de recevoir ces services dans la langue officielle de leur choix.

Supervision

Les bilans annuels des institutions indiquent que les employés qui occupent un poste désigné bilingue ou réversible sont généralement supervisés et évalués dans la langue officielle de leur choix. Ce constat

47. Voir la section sur la Gestion de l'information à la page 19.

48. Il n'est pas possible de totaliser les données provenant des institutions ne faisant pas partie de l'administration publique centrale (SILO II) puisque la notion de « ressource » peut varier d'une institution à une autre (postes, fonctions, tâches, etc.). Toutefois, si l'on compare le pourcentage des ressources entre les institutions faisant partie de l'administration publique centrale (SIPC) et celles qui n'en font pas partie (SILO II), il est possible d'établir certaines comparaisons à l'égard de la prestation des services personnels et centraux aux employés et de la supervision des employés.

s'applique autant aux institutions faisant partie de l'administration publique centrale qu'à celles n'en faisant pas partie. Lorsque le superviseur ne satisfait pas aux exigences linguistiques de son poste, les institutions doivent mettre en place des mesures administratives pour s'assurer que l'on respecte les droits des employés en matière de langue de travail. En général, les institutions affirment bien s'acquitter de leurs obligations à cet égard. Pour ce qui est des employés occupant un poste désigné unilingue, ils sont supervisés et évalués dans la langue officielle du poste qu'ils occupent.

Bonne pratique de mesures administratives

- Santé Canada a élaboré des lignes directrices à l'intention de ses gestionnaires pour leur fait part de leurs responsabilités et des procédures à adopter par rapport à l'établissement temporaire de mesures administratives au sein de leur organisation. Ce document indique aux usagers que les mesures prises doivent respecter les principes de gestion des ressources humaines et les valeurs d'impartialité et de respect. Depuis novembre 2005, le système d'information de Santé Canada permet de recueillir les données ayant trait aux mesures administratives.

Programme d'innovation pour les langues officielles – Maintien d'un climat propice à l'usage effectif des deux langues officielles

- Santé Canada a reçu 59 000 \$ pour un système de visioconférence innovateur et adapté aux conditions de travail. Cet équipement permettra l'apprentissage de la langue seconde et le maintien de l'acquis de façon interactive et itérative avec un télémentor, chacun travaillant dans son environnement. La visioconférence est une technologie qui permet, depuis un micro-ordinateur, de parler avec un interlocuteur distant et de le voir en temps réel.
- La Gendarmerie royale du Canada (région du Pacifique) a reçu 31 000 \$ pour un programme fondé sur les principes et techniques d'apprentissage accéléré. Les apprenants seront invités à participer activement à diverses activités, jeux de rôle et autres, pour faciliter leur apprentissage.

Comme la presque totalité des administrations centrales et des sièges sociaux se trouve dans la RCN, c'est cette région qui compte le plus grand nombre de postes désignés bilingues.

Ces dernières années, l'Agence, en collaboration avec la CFP, a déployé des efforts supplémentaires à ce chapitre. Par exemple, elle a effectué des suivis auprès des institutions concernant les cadres qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques de leur poste. L'Agence a également mis l'accent sur la tenue de réunions bilingues, sur la mise en place de plans d'action et sur une surveillance accrue de leurs obligations.

Les institutions ont donc été davantage sensibilisées à l'importance de créer et de maintenir un climat de travail propice à l'usage effectif des deux langues officielles, et plusieurs y ont accordé une attention particulière. Certaines institutions ont adopté des mesures concrètes, comme l'élaboration de plans d'action spécifiques, tandis que d'autres en sont à l'étape des sondages internes. Citons notamment Patrimoine canadien, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, Statistique Canada, Santé Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Transports Canada.

Autres bonnes pratiques pour maintenir un climat propice à l'usage effectif des deux langues officielles

- Statistique Canada a conçu plusieurs produits visant à favoriser un tel climat :
 - Le bulletin électronique mensuel @StatCan renferme une chronique intitulée « L'ABC du bilinguisme » qui traite d'astuces pratiques visant à faire une plus grande place au bilinguisme en milieu de travail.
 - L'institution offre un atelier dynamique et interactif sur la langue de travail à l'intention de toutes les divisions afin de créer un climat propice à l'usage des deux langues officielles.
 - Par le biais de l'intranet, les employés ont accès à une banque de courriels bilingues pouvant servir de modèles et être adaptés selon les besoins et les destinataires.
 - L'institution a élaboré une trousse sur les réunions bilingues qu'elle a mise à la disposition des présidents et organisateurs de réunions pour les aider à tenir des réunions bilingues efficaces. La vidéo « Une réunion désagréable – An unpleasant bilingual meeting » illustre les embûches d'une réunion mal menée. Cette vidéo est utilisée dans le cadre de l'atelier sur la langue de travail.
- Agriculture et Agroalimentaire Canada a transmis à tous ses employés dans les régions désignées bilingues un *Guide pratique pour les employés*, décrivant clairement les droits et obligations concernant le service au public et la langue de travail. Cette brochure comprend également des lignes directrices sur la supervision bilingue adaptée à la structure organisationnelle.

Il arrive aussi que la culture organisationnelle ne soit pas propice à l'usage effectif des deux langues officielles. C'est notamment le cas d'institutions à vocation scientifique et technique, où une langue prédomine. La haute direction de ces institutions doit donc particulièrement faire preuve de leadership pour satisfaire à ses obligations en matière de langue de travail.

Adoption d'un principe d'application

À la suite de l'annonce du déménagement de la Commission canadienne du tourisme de la RCN à Vancouver, le Conseil du Trésor a établi un principe d'application en matière de langue de travail. Cette mesure temporaire prévoit que les employés qui

travaillent dans une administration centrale située dans une région désignée bilingue conservent leurs droits relatifs à la langue de travail si cette administration centrale est réinstallée dans une région unilingue. Ce principe, entré en vigueur le 27 juin 2005, ne s'applique qu'aux employés qui déménagent et non pas aux nouveaux employés que l'administration centrale pourrait recruter après le déménagement.

Le déménagement de la Commission canadienne du tourisme en décembre 2005 s'est déroulé de façon à respecter le principe d'application. Ainsi, neuf employés francophones sur les dix-neuf employés réinstallés à Vancouver ont conservé leurs droits à l'égard de la langue de travail.

État de la situation dans les régions unilingues

Les bilans annuels des institutions indiquent que les employés sont supervisés et évalués dans la langue qui prédomine dans la province ou le territoire où se situe leur unité de travail. Par ailleurs, certains employés qui ont la responsabilité d'offrir des services bilingues disposent des instruments de travail d'usage courant et généralisé dans les deux langues officielles, mais la pratique des deux langues n'est pas encore systématique comme le prévoit la *Politique sur la langue de travail* du Conseil du Trésor.

Statistiques liées à la langue de travail

Nota : les statistiques de la section sur la langue de travail portent sur les données des tableaux 8 et 9 et sur celles des graphiques 7 et 8.

Au 31 mars 2006, 89,8 p. 100 des employés occupant des postes bilingues et offrant des services personnels et centraux⁴⁹ (par exemple, la paye, les services financiers, les communications et la bibliothèque), et faisant partie de l'administration publique centrale, soit 42 016 des 46 805 titulaires de postes bilingues (tableau 8), satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste, comparativement à 88,6 p. 100 en 2005.

Pistes d'action pour établir et maintenir un climat plus propice à l'usage effectif des deux langues officielles

- Rappeler aux institutions que les communications destinées aux employés doivent être de qualité égale et diffusées intégralement et simultanément dans les deux langues officielles;
- Inciter les institutions à prendre les mesures nécessaires pour créer et maintenir un climat propice à l'usage effectif des deux langues officielles dans les régions désignées bilingues;
- Encourager les institutions à faire un plus grand usage des deux langues officielles dans les milieux bilingues;
- Inciter les institutions à faire preuve de leadership en mettant en place des mesures visant à aider les employés à travailler dans la langue de leur choix dans les situations d'urgence et dans les cas où le domaine de travail est plutôt scientifique et technique.

Programme d'innovation pour les langues officielles – Langue de travail

- Citoyenneté et Immigration Canada (région du Pacifique) a reçu 24 000 \$ pour donner l'occasion à certains fonctionnaires de travailler dans un milieu francophone. Ils peuvent ainsi découvrir la culture francophone et utiliser le français au travail.
- L'Agence du revenu du Canada (Ottawa) a reçu 270 000 \$ pour financer partiellement l'élaboration d'une stratégie d'approvisionnement pour déterminer les services de formation en français qui contribuent au perfectionnement professionnel des cadres supérieurs tout en tenant compte du perfectionnement linguistique dans le cadre des opérations quotidiennes.

49. Pour tenir compte des exigences de suivis et de rapports contenues dans les politiques du Conseil du Trésor, les tableaux 8 et 9 ont été modifiés afin de tenir compte de tous les employés offrant des services personnels et centraux aux employés situés dans la RCN et dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail. Afin de maintenir une base de comparaison, les données de 2005 qui figurent dans ces tableaux ont été ajustées. Des tableaux supplémentaires sont disponibles dans le site Web de la Direction des langues officielles à l'adresse suivante : www.hrma-agrh.gc.ca/ollo/stats/index_f.asp.

Le pourcentage de postes exigeant un niveau C de compétence de la langue seconde (interaction orale) se situait quant à lui à 33,2 p. 100 par rapport à 32,1 p. 100 en 2005 (tableau 9), ce qui correspond à une augmentation de 1 706 postes.

Par ailleurs, pour l'ensemble du personnel exerçant des fonctions de supervision d'employés dans les régions bilingues⁵⁰ (superviseurs et cadres), les données indiquent que 87,0 p. 100 (soit 15 319) des employés satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste. Cette proportion était de 84,9 p. 100 en 2005 (14 004) (graphique 7).

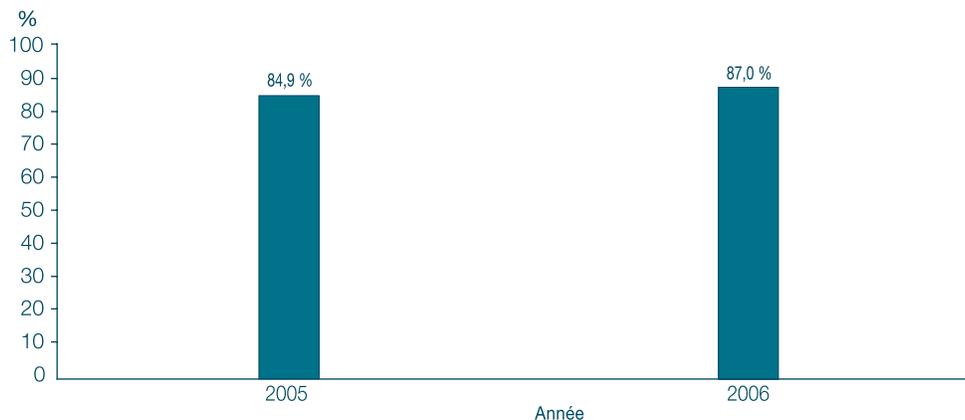
Les données révèlent également une hausse marquée de huit points de pourcentage chez les cadres (EX) au sein de

l'administration publique centrale : 92,9 p. 100 des cadres, soit 3 361 sur 3 619, satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste en date du 31 mars 2006, par rapport à 84,4 p. 100 l'année précédente. Un total de 3,1 p. 100 d'entre eux, soit 112, n'avaient pas à y satisfaire, car ils bénéficiaient d'une période d'exemption de deux ans pour atteindre ce niveau.

Au 31 mars 2006, le pourcentage de postes désignés bilingues comprenant des fonctions de supervision au niveau supérieur (niveau C) était de 50,2 p. 100 (soit 8 846 postes) (graphique 8) par rapport à 49,8 p. 100 (soit 8 219 postes) l'année précédente.

Graphique 7

Supervision – Titulaires de postes bilingues qui satisfont aux exigences linguistiques requises*



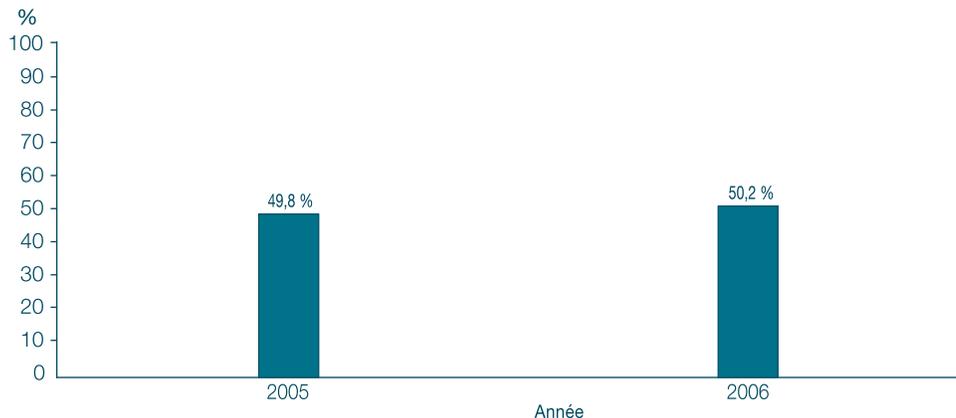
* Se reporter au tableau 10

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)

50. Pour tenir compte des exigences de suivis et de rapports contenues dans les politiques du Conseil du Trésor, les tableaux 10 et 11 ont été modifiés afin d'y inclure tout le personnel à travers le pays qui supervise des employés situés dans la RCN et dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail. Afin de maintenir une base de comparaison, les données de 2005 qui figurent dans ces tableaux ont été ajustées.

Graphique 8

Supervision – Niveau de compétence supérieure requis (niveau C) en langue seconde (interaction orale)*



* Se reporter au tableau 11

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)

Gestion des ressources humaines (y compris la participation équitable)

Généralités

La participation équitable et la dotation sont les deux composantes de la gestion des ressources humaines qui sont abordées dans la *Loi*.

Pour ce qui est de la participation équitable, la *Loi* vient confirmer l'engagement du gouvernement fédéral à veiller à ce que les effectifs des institutions tendent à refléter la présence des deux collectivités de langue officielle au pays. Cet engagement se concrétise en tenant compte du mandat de l'institution, du public visé et de l'emplacement des bureaux. Le gouvernement s'est aussi engagé à ce que les Canadiens d'expression française et d'expression anglaise aient des chances égales d'emploi et d'avancement.

Les dispositions relatives à la participation équitable compte tenu du mandat et des circonstances ne peuvent porter atteinte au mode de sélection fondé sur le mérite. Par conséquent, les institutions ne peuvent réserver des postes à une collectivité en particulier, ni fixer de quotas pour assurer une meilleure participation des deux collectivités.

En ce qui concerne la dotation en personnel, la *Loi* prévoit que les exigences relatives aux langues officielles doivent être établies objectivement; ces exigences doivent être véritablement nécessaires pour s'acquitter du travail à accomplir et reposer sur des besoins légitimes en matière de supervision, de communications et de prestation des services, tant du point de vue du public que de celui des employés.

Les autres dispositions concernant la gestion des ressources humaines sont énoncées dans les instruments de politique du Conseil du Trésor. Elles tiennent compte également des obligations qui découlent de la *Loi*. Ainsi, la *Politique sur les langues officielles pour la gestion des ressources humaines* et les directives y afférentes prévoient que les postes ou fonctions désignés bilingues peuvent être exceptionnellement comblés par des candidats n'ayant pas les compétences linguistiques requises. Dans le cas de dotations non impératives, les institutions devraient encourager les employés à suivre une formation linguistique tout en s'assurant que les fonctions bilingues du poste sont remplies dans l'intérim. De plus, les politiques sur la formation linguistique et le maintien de l'acquis précisent que les institutions doivent offrir, dans la mesure du possible, de la formation linguistique aux employés désireux de développer leurs compétences en langue seconde en vue de progresser dans leur carrière et d'occuper un jour ou l'autre un poste bilingue.

État de la situation

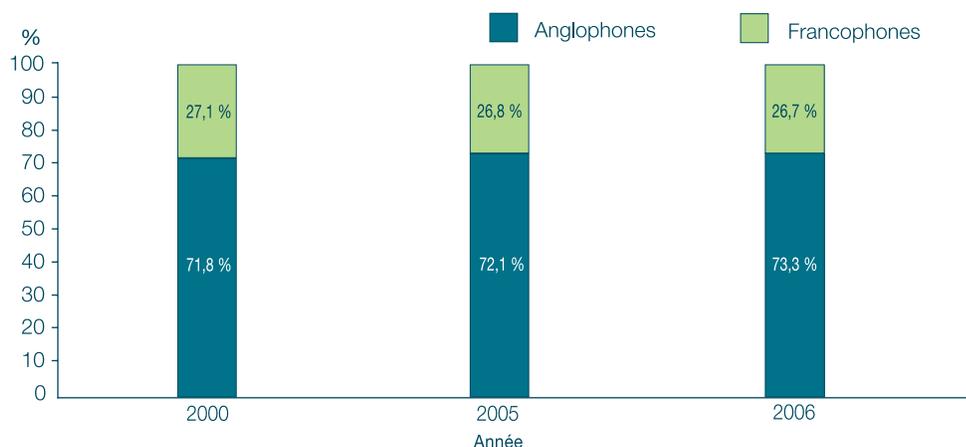
Participation équitable

Au 31 mars 2006, le taux de participation des anglophones dans l'ensemble des institutions assujetties à la *Loi* se situait à 73,3 p. 100 et celui des francophones, à 26,7 p. 100 (tableau 16). Pour la seule administration publique centrale, ces taux étaient respectivement de 68,6 p. 100 et de 31,4 p. 100 (tableau 13). Considérant les plus récentes données du *Recensement du Canada de 2001*, on note que les deux collectivités de langue officielle sont relativement bien représentées au sein de l'ensemble des institutions assujetties à la *Loi*.

Le graphique 9 illustre la participation des deux collectivités au sein de l'ensemble des institutions assujetties à la *Loi*.

Graphique 9

Participation des anglophones et des francophones au sein de l'ensemble des institutions assujetties à la *Loi sur les langues officielles*

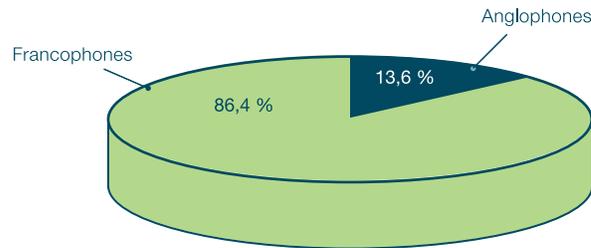


* Se reporter au tableau 16

Sources : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC) et Système d'information sur les langues officielles II (SILO II)

Graphique 10

Participation des anglophones et des francophones au Québec au sein de l'ensemble des institutions assujetties à la Loi sur les langues officielles (excluant la RCN*)**



* Région de la capitale nationale

** Se reporter au tableau 16

Sources : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC) et Système d'information sur les langues officielles II (SILO II)

Sur le plan régional, dans l'ensemble des institutions assujetties à la *Loi*, la participation des anglophones au Québec s'établit à 13,6 p. 100 en 2006 par rapport à 12,5 p. 100 l'année précédente (tableau 16)⁵¹. Pour la seule administration publique centrale, ces taux étaient respectivement de 7,7 p. 100 (tableau 18) et de 6,9 p. 100. Cette augmentation constitue une avancée importante vers une situation plus équitable. L'Agence suit de près ce dossier et continue de collaborer avec la CFP et le Conseil fédéral du Québec dans la recherche de moyens pour inciter les fonctionnaires anglophones du Québec à se joindre en plus grand nombre à l'administration publique centrale.

Le graphique 10 illustre la répartition des effectifs au Québec (excluant la RCN) de toutes les institutions assujetties à la *Loi*.

On constate qu'au cours des 28 dernières années, la situation a beaucoup évolué. À l'échelle nationale, et pour les institutions faisant partie de l'administration publique centrale, le taux de participation des francophones est passé de 25,2 p. 100 en 1978 à 31,4 p. 100 en 2006 (tableau 12). À l'échelle régionale, les changements les plus marqués se situent dans la RCN et au Nouveau-Brunswick (tableau 12).

51. Si l'on tient compte de la RCN (rive québécoise), les anglophones constituent 12,9 p. 100 de la population québécoise, selon le *Recensement du Canada de 2001*.

Initiative sur la participation équitable

- L'Agence collabore avec la CFP à une initiative qui vise à accroître le nombre de candidats bilingues qui postulent auprès du gouvernement fédéral. Cette initiative s'échelonne sur cinq ans (2003-2008). Voici quelques activités qui en découlent :
 - Création de partenariats entre la CFP et divers acteurs clés, tels des universités, des associations et des ministères, favorisant de nouvelles synergies et élargissant l'accès à des personnes bilingues intéressées à travailler au gouvernement.
 - Production d'un DVD décrivant brièvement les exigences linguistiques et la méthode d'évaluation de la langue seconde. Ce DVD permet d'informer divers publics et de répondre à des questions sur le sujet. Une version raccourcie du DVD sera affichée sur le site Web de la CFP au cours de l'exercice 2006-2007.
 - Séances d'information sur les exigences et l'évaluation linguistiques au gouvernement fédéral à l'intention de divers publics d'un bout à l'autre du Canada. Cette approche permet aux participants de se faire une idée plus juste du sujet et de dissiper des mythes. Les dates des séances ouvertes au public sont annoncées sur le site Web de la CFP.

L'Agence participe aux travaux du Réseau interministériel des langues officielles (RILO). La CFP a créé et préside ce groupe, dont font partie des représentants des ministères, du Conseil fédéral du Québec et du Commissariat aux langues officielles. Les objectifs poursuivis sont d'échanger et de mettre en commun des renseignements et bonnes pratiques liés aux langues officielles, de créer des partenariats pour mener à bien des initiatives et projets interministériels et de formuler des recommandations à l'intention du Comité interétablissements de développement des ressources humaines pour ce qui touche la langue de travail.

Dans certaines régions du pays, il arrive que la dotation attire un plus grand nombre de candidats appartenant à l'une des deux collectivités de langue officielle. De telles situations peuvent se produire lorsque le recrutement a lieu localement dans un milieu où la communauté de langue officielle en situation minoritaire est peu nombreuse. Dans ces cas, les institutions doivent analyser leur situation et mettre en place un processus qui favorisera la participation des deux collectivités, par exemple en étendant les zones géographiques de concours.

Bonnes pratiques de recrutement

- Lors de la dotation externe d'un poste dans la région du Pacifique, la Commission canadienne des grains transmet l'avis de concours à l'Alliance française afin qu'elle communique l'information à la communauté francophone.
- Le Centre de la sécurité des télécommunications participe aux cliniques de l'emploi organisées par des communautés francophones pour recruter des employés bilingues.
- La Commission canadienne de sûreté nucléaire s'est dotée d'une stratégie de recrutement pour satisfaire ses besoins futurs, laquelle comprend plusieurs initiatives en vue de recruter du personnel bilingue.
- L'unité de gestion du Manitoba de Parcs Canada a élaboré et mis en œuvre une stratégie de recrutement dans les établissements d'enseignement postsecondaire francophones, les agences de placement étudiant et les départements de français des universités anglophones afin d'accroître le bassin de candidats bilingues du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant.

Fonds régional pour les partenariats – Recrutement

- Le Conseil régional du Québec a reçu 160 000 \$ pour réaliser trois objectifs d'amélioration du recrutement et d'avancement des anglophones au sein des institutions du Québec :
 - a. L'embauche d'ambassadeurs étudiants dans des universités ou des cégeps anglophones au Québec ainsi que l'organisation de cliniques d'emploi;
 - b. La mise sur pied d'un programme de stages pour les étudiants anglophones, dans leur domaine d'études, au sein de la fonction publique fédérale au Québec;
 - c. Le suivi des recommandations formulées à l'issue du Forum sur la dualité linguistique de février 2005, dont la mise sur pied d'une stratégie de partenariat entre les institutions et les représentants de la communauté anglophone.

Recrutement de candidats bilingues

Afin de garantir aux Canadiens l'accès à des services dans la langue officielle de leur choix dans les bureaux désignés bilingues, et afin de permettre aux fonctionnaires des régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail de travailler dans la langue officielle de leur choix, 40,1 p. 100 des postes de l'administration publique centrale sont désignés bilingues. Le *Plan d'action pour les langues officielles* a attribué à la CFP une somme de deux millions de dollars échelonnée sur cinq ans (jusqu'en 2008) pour intensifier le recrutement de candidats bilingues.

La mise en œuvre de cette initiative est bien amorcée. La CFP a organisé de nombreuses activités de sensibilisation au cours de l'exercice afin de renseigner les Canadiens sur les possibilités d'emploi, les exigences linguistiques et l'évaluation de la langue seconde au sein de la fonction publique du Canada. À ce chapitre, la CFP a offert 199 ateliers et créé 64 partenariats régionaux ou nationaux avec divers groupes d'intérêt. De plus, elle a conçu des outils de communication et d'information à l'intention des ministères et organismes fédéraux pour les appuyer dans leurs activités de recrutement de candidats bilingues.

Dotation en personnel et formation linguistique

Les exigences linguistiques des postes sont établies de façon objective conformément aux besoins en matière de supervision et de prestation des services au public et aux employés. Il arrive que les institutions utilisent des descriptions de poste génériques, assorties d'exigences linguistiques uniformisées, pour combler des postes aux fonctions similaires. Dans les autres cas, les institutions doivent établir les exigences linguistiques selon les tâches à accomplir.

La dotation impérative étant devenue la norme en avril 2004, les institutions ont moins recours à la formation linguistique pour satisfaire aux exigences linguistiques des postes. Par contre, elles offrent de plus en plus cette formation dans une perspective de progression de carrière, ce qui permet de préparer adéquatement la relève. La formation linguistique commence donc à être offerte de façon proactive et de plus en plus tôt dans la carrière des employés. Cette démarche présente certains avantages : les employés plus jeunes sont plus aptes à acquérir de nouvelles compétences linguistiques, peuvent les utiliser plus tôt et en profiter tout au long de leur carrière.

Dans les cas de dotation non impérative, les institutions doivent envoyer les employés en formation le plus tôt possible et prendre des mesures administratives assurant les services bilingues pour la durée de la formation.

Selon l'information recueillie dans les bilans annuels, les institutions s'acquittent généralement bien de leur obligation à cet égard.

Certaines institutions, telles que Bibliothèque et Archives Canada et Infrastructure Canada appliquent efficacement cet aspect des politiques. Elles ont mis en place des mécanismes de suivi de la dotation non impérative.

Plusieurs institutions ont déployé des efforts pour que la désignation et le profil linguistiques correspondent aux besoins en matière de communications et de services pour le public et les employés. Plusieurs ont aussi revu leurs désignations linguistiques et profils des compétences, tout en demeurant sensibles à la rigueur nécessaire pour se conformer aux exigences de la *Loi* et des politiques. Certaines institutions ont mentionné avoir commencé un exercice de révision de leurs politiques internes en matière de gestion des ressources humaines pour mieux les harmoniser avec celles du Conseil du Trésor.

En matière d'apprentissage et de maintien de l'acquis, les institutions font preuve de créativité pour aider les employés à apprendre, à utiliser, à conserver la langue seconde, et à améliorer leur connaissance de celle-ci. Plusieurs institutions ont mis en place des activités de maintien de l'acquis comme des dîners-causeries, des jumelages et des boîtes à outils.

Bonnes pratiques sur l'apprentissage et le maintien de l'acquis

- Exportation et développement Canada a mis en place un club de lecture et des ateliers de rédaction ainsi que d'autres activités spéciales du vendredi.
- La Société canadienne des postes a mis sur pied un club de conversation.
- Le Conseil national de recherches du Canada a créé des jeux linguistiques en ligne.
- La région de l'Ouest de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a mis sur pied un groupe de réseautage.
- Plusieurs institutions, dont certains services de la Société du Vieux-Port de Montréal, ont désigné un jour de la semaine pour l'utilisation de la langue seconde dans le milieu de travail.
- L'Agence des services frontaliers du Canada a mis en place un projet d'immersion culturelle et linguistique d'un grand intérêt : les activités entreprises dans les régions de Windsor et de Niagara, en partenariat avec la région du Québec, permettent un échange culturel et une appréciation de l'autre langue qu'il est difficile d'obtenir dans le cadre de cours formels. Ainsi, tous les mois, chaque région inscrit un employé au projet afin de lui permettre de travailler et de vivre dans sa langue seconde pendant deux semaines.

Certaines institutions établissent des partenariats de maintien ou d'amélioration linguistique. Le bureau de Terre-Neuve-et-Labrador de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique fait équipe avec l'École de la fonction publique du Canada et le Conseil fédéral de cette région pour mettre sur pied un projet pilote visant le maintien de l'acquis à l'intention de tous les fonctionnaires fédéraux de la région de St. John's. Aussi, le Bureau du vérificateur général a lancé un projet d'échange avec le Vérificateur général du Québec pour permettre à ses employés de travailler dans un environnement propice à l'amélioration de leurs habiletés en langue seconde.

Bien que la *Directive sur la formation linguistique et le maintien de l'acquis* exige que les institutions comptabilisent les coûts de formation linguistique, on note des divergences dans la façon de les comptabiliser. C'est dans cette optique que l'Agence, dans son *Guide pour préparer le bilan annuel sur les langues officielles*, a défini

Fonds régional pour les partenariats – Formation linguistique

- Le Conseil fédéral du Pacifique a reçu 80 000 \$ afin de cibler les fonctionnaires fédéraux dont le cantonais est la langue maternelle et l'anglais, la langue seconde. Dans le cadre de ce projet, les participants apprendront le français, et l'accent sera mis sur les aspects culturels et communautaires de la collectivité francophone de la Colombie-Britannique.

les coûts de formation linguistique et en a demandé une ventilation précise. Plusieurs institutions n'ont pas eu le temps de mettre en place les mécanismes nécessaires pour satisfaire à cette exigence, mais la situation devrait être régularisée au cours du prochain exercice.

Pistes d'action pour améliorer la participation équitable

- Rappeler aux institutions que leurs pratiques de dotation en personnel doivent favoriser la participation des deux collectivités de langue officielle, par exemple en utilisant les médias francophones et anglophones pour annoncer publiquement des postes vacants;
- Suggérer aux institutions de consulter les communautés de langue officielle lors de la dotation externe d'un poste;
- Rappeler aux institutions dont les taux de participation ne tendent pas à refléter la présence des deux collectivités dans la population en général qu'elles doivent analyser la situation et, le cas échéant, mettre en place des mesures de recrutement appropriées.

Pistes d'action pour améliorer d'autres aspects de la gestion des ressources humaines

- Rappeler aux institutions qu'elles doivent établir les exigences linguistiques de tous les postes ou fonctions selon les besoins réels en matière de supervision, de communications et de prestation des services tant pour le public que pour les employés;
- Rappeler aux institutions l'importance d'intégrer la formation linguistique dans leur planification des ressources humaines afin de répondre aux besoins actuels et futurs;
- Rappeler aux institutions qu'elles doivent revoir leurs politiques internes à la lumière des instruments de politique sur les langues officielles du Conseil du Trésor;
- Inviter les institutions à se doter de mécanismes pertinents pour comptabiliser les coûts de la formation linguistique et à utiliser la ventilation proposée par l'Agence.

Statistiques liées à la gestion des ressources humaines

Nota : les statistiques de la section sur la gestion des ressources humaines portent sur les données des tableaux 2 à 5 et sur celles du graphique 11.

Désignation linguistique des postes ou des fonctions

Lorsque requis, les institutions faisant partie de l'administration publique centrale désignent des postes bilingues afin de bien servir le public canadien et les employés fédéraux dans les deux langues officielles. La répartition des postes bilingues varie beaucoup d'une région à l'autre.

En date du 31 mars 2006, les postes bilingues représentaient 40,1 p. 100 de l'ensemble des postes de l'administration publique centrale.

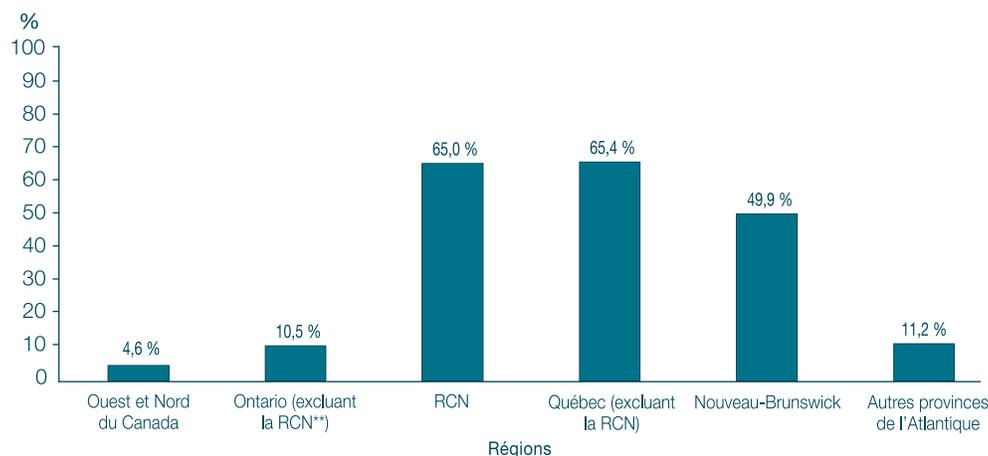
Les autres postes sont désignés unilingues et se répartissent comme suit : 51,3 p. 100, anglais essentiel; 4,1 p. 100, français essentiel; et 4,4 p. 100, réversibles (français ou anglais). Le taux de dossiers incomplets portant sur la désignation linguistique des postes occupés est de 0,1 p. 100 (tableau 2).

Désignation linguistique des postes bilingues par région

Le pourcentage de postes bilingues est généralement plus élevé dans certaines régions du pays, notamment là où vivent en plus grand nombre les membres des collectivités de langue officielle en situation minoritaire. De même, les régions désignées bilingues, où les deux langues officielles sont utilisées aux fins de la langue de travail, ont une incidence sur le nombre de postes

Graphique 11

Proportion de postes bilingues au sein de l'administration publique centrale par région*



* Se reporter au tableau 3

** Région de la capitale nationale

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)

désignés bilingues. La RCN compte 65,0 p. 100 de postes bilingues; le Québec (excluant la RCN), 65,4 p. 100; le Nouveau-Brunswick, 49,9 p. 100 et l'Ontario (excluant la RCN), 10,5 p. 100. Dans les autres provinces de l'Atlantique, le pourcentage est de 11,2 p. 100. Dans tout l'Ouest et le Nord, 4,6 p. 100 de l'ensemble des postes sont bilingues (graphique 11). On constate que le pourcentage de postes unilingues a diminué, passant de 75,3 p. 100 en 1978 à 59,8 p. 100 en 2006 (tableau 2). Par conséquent, le nombre de postes bilingues est passé de 24,7 p. 100 en 1978 à 40,1 p. 100 en 2006 (tableau 2).

Les données du graphique 11 illustrent le pourcentage de postes bilingues par région.

L'exercice 2005-2006 témoigne d'une amélioration à ce chapitre. En effet, en date du 31 mars 2006, 89,5 p. 100 des titulaires satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste, par rapport à 88,5 p. 100 pour l'exercice précédent (tableau 4). On remarque également une diminution du nombre de titulaires qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques, tant ceux qui sont exemptés que ceux devant y satisfaire⁵².

Par ailleurs, l'Agence appuie les institutions et les encourage à concilier leurs données et à réduire le nombre de dossiers incomplets. Malgré ces efforts, le taux de dossiers incomplets est passé de 2,5 p. 100 en 2005 à 3,2 p. 100 en 2006 (tableau 4) en raison principalement de l'ajout de nouvelles institutions au sein de l'administration publique centrale qui doivent verser leurs

52. Pour plus de précision sur les exemptions, se reporter au tableau 4 (Notes techniques).

données au Système d'information sur les postes et la classification (SIPC). Les institutions visées devront prendre les mesures nécessaires pour corriger cette situation.

Le pourcentage de titulaires de postes désignés bilingues exigeant un niveau de compétence supérieure (niveau C) était de 31,2 p. 100, soit 0,1 point de pourcentage de plus que l'an dernier (31,1 p. 100) (tableau 5). La majorité des postes bilingues, soit 64,1 p. 100, exigeaient un niveau intermédiaire (niveau B).

Il est à souligner que le niveau de compétence requis a considérablement augmenté au fil des ans. En effet, le nombre de titulaires devant atteindre un niveau de compétence supérieure (niveau C) se chiffrait à 7,2 p. 100 en 1978, alors qu'il est passé à 31,2 p. 100 en 2006 (tableau 5).

Autres dossiers d'intérêt pour la gestion des ressources humaines

Révision du cours d'orientation en matière de langues officielles

Depuis les années 1990, l'École offre un cours d'introduction aux langues officielles, d'une durée de trois jours. Ce cours s'adresse principalement aux personnes dont les fonctions consistent à fournir des conseils dans le domaine ou qui ont un rôle à jouer dans le cadre du Programme, comme les champions, les responsables des langues officielles, les spécialistes en ressources humaines et autres.

Au fil des ans, il a fallu actualiser le contenu du cours pour, d'une part, bien refléter les changements apportés aux politiques et, d'autre part, informer les participants de l'existence de nouveaux outils et guides. La plus récente mise à jour date de l'entrée en vigueur en 2004 de la première phase de la révision des politiques sur la gestion

des ressources humaines et la langue de travail. La mise en œuvre de la deuxième phase de la révision des politiques sur les communications avec le public et la prestation des services en juillet 2005 a fourni une nouvelle occasion de revoir le cours. Les modifications aux politiques y sont abordées, ainsi que les autres nouveautés mises sur pied par le Programme, dont la fonction de monitoring et ses outils.

L'Agence a veillé à ce que le cours reflète la nouvelle structure de gouvernance du Programme et les valeurs rattachées au respect des langues officielles. La nouvelle version du cours comprendra les modifications apportées à la *Loi* en novembre 2005, soit la *Loi modifiant la Loi sur les langues officielles (promotion du français et de l'anglais)* (S-3) et le nouveau *Décret d'exemption* entré en vigueur en décembre 2005. L'École travaille à l'élaboration du cours, qui devrait être offert en 2007.

Règlement – Transcanadienne-Amherst

En 1998, un citoyen de la Nouvelle-Écosse a été arrêté pour excès de vitesse par un agent anglophone de la Gendarmerie royale du Canada (la GRC). Il circulait sur la Transcanadienne, sur le territoire patrouillé par le détachement d'Amherst. L'agent de la GRC ayant été incapable de lui répondre dans sa langue, ce citoyen a déposé une déclaration devant la Cour fédérale alléguant la violation de ses droits linguistiques garantis par le paragraphe 20(1) de la *Charte*.

Or, en vertu de l'application du *Règlement*, le détachement de la GRC d'Amherst n'avait pas l'obligation d'offrir les services dans les deux langues officielles sur son territoire. C'est pourquoi les communications avec ce citoyen se sont déroulées en anglais.

Le 19 octobre 2004, la Cour fédérale a déclaré que ce tronçon de la Transcanadienne est une région à demande importante au sens de l'alinéa 20(1)(a) de la *Charte* et que conséquemment, le *Règlement* est incompatible avec la *Charte*. La Cour a ordonné au gouvernement de modifier le *Règlement* afin de remédier à la violation dans un délai de 18 mois à partir de la date du jugement du 19 avril 2006.

L'Agence a entrepris le processus de modification du *Règlement*. Après consultation, un avant-projet de modification du *Règlement* a été déposé à la Chambre des communes le 31 octobre 2005. La dissolution du Parlement le 28 novembre 2005 a interrompu le processus d'adoption du projet de modification. Dans ces circonstances, il était impossible que le gouvernement respecte l'échéance initiale du 19 avril 2006 fixée par la Cour fédérale. Le gouvernement a donc déposé une requête en prorogation de délai, et a déposé à nouveau le projet de modification à la Chambre des communes le 17 mai 2006.

Zone nationale de sélection

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* permet à la CFP de fixer des limites géographiques pour déterminer qui peut poser sa candidature pour un emploi dans la fonction publique fédérale. La CFP a élargi la zone nationale de sélection à partir du 1^{er} avril 2006 pour tous les postes au niveau d'agent ouverts au public dans la RCN.

L'Agence, en collaboration avec la CFP, a mis sur pied des activités de communication et a informé les champions et les personnes responsables des langues officielles au sein des ministères et des organismes. Elle leur a fourni les renseignements nécessaires sur la dotation des postes bilingues pour les habiliter à répondre à des questions, le cas échéant. L'Agence a souligné le fait que

l'entrée en vigueur des modifications à la *Politique sur la zone de sélection* ne changeait en rien les obligations relatives à la désignation ou à la dotation des postes bilingues.

Nouveau Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique et nouveau Règlement sur les langues officielles lors de nominations dans la fonction publique

La nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* est entrée en vigueur le 31 décembre 2005, tout comme les nouveaux *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* (le *Décret d'exemption*) et *Règlement sur les langues officielles lors de nominations dans la fonction publique* (RLONFP). Ces deux instruments élaborés par la CFP se complètent puisque le *Décret d'exemption* exempte la compétence dans les langues officielles de l'application du mérite alors que le RLONFP prescrit le traitement des personnes exemptées en vertu du *Décret d'exemption*.

Ces instruments visent à maintenir un juste équilibre. Il faut veiller, d'une part, à ce que les personnes nommées à des postes bilingues possèdent le niveau de compétence linguistique requis et favoriser, d'autre part, l'accès des Canadiens unilingues aux postes bilingues de la fonction publique fédérale.

Le nouveau *Décret d'exemption* prévoit trois circonstances où, dans le cadre d'une dotation non impérative, une personne qui possède la compétence requise dans une seule langue doit être exemptée de l'application du mérite quant à la compétence relative à l'autre langue : la personne s'engage à devenir bilingue, elle est exemptée pour des raisons d'ordre médical ou elle est admissible à une pension immédiate.

V. Changement de culture

Au cours des 30 dernières années, l'exécution du Programme reposait sur une approche axée davantage sur les règles et les processus. Depuis cinq ans, le Programme a marqué un virage important. Tout en reposant sur des valeurs de respect, d'inclusion et d'équité, il adopte une approche basée sur les résultats et le renforcement de la reddition de comptes. Bien que l'exécution du Programme découle directement de l'application de la *Loi*, il importe de rappeler que l'intégration des langues officielles dans les activités des institutions qui y sont assujetties doit s'appuyer également sur des valeurs fondamentales comme le respect, l'équité et l'inclusion.

Un changement durable, y compris un meilleur service au public et une utilisation accrue des deux langues officielles au travail, n'est possible que si la culture organisationnelle change à l'égard de la langue. Pour concrétiser un tel changement, il convient d'en mobiliser les principaux acteurs pour déployer des efforts concertés et constants. Si la coordination générale du Programme relève de l'Agence, il revient

aux institutions d'en assurer la mise en œuvre dans leurs sphères de compétence. C'est pourquoi les champions et responsables des langues officielles ont un rôle clé à jouer au sein de leur institution et de leur région.

Aucun programme ni aucune initiative ne peut permettre d'opérer un véritable changement de culture sans une stratégie efficace de mise en valeur du Programme. L'Agence travaille sans relâche à replacer les langues officielles parmi les priorités de l'appareil gouvernemental.

Dans son *Plan d'action pour les langues officielles*, le gouvernement a prévu des fonds de 64,6 millions de dollars sur cinq ans pour rendre la fonction publique exemplaire au chapitre des langues officielles. L'objectif du plan d'action consiste à revitaliser le Programme dans l'ensemble de l'administration publique fédérale. Une partie de ces fonds ont été destinés à l'appui des projets novateurs et au renforcement du rôle de l'Agence comme centre d'excellence. Le reste du financement doit servir à accroître la capacité bilingue des institutions.

Engagements financiers du Plan d'action pour les langues officielles 2003-2008

1.	Investir dans l'innovation – Programme d'innovation pour les langues officielles	14,0 M \$ ⁵³
2.	Renforcer la capacité bilingue	38,6 M \$
	36,1 M \$ École de la fonction publique (services de formation linguistique pour une durée de trois ans – 2003 à 2006)	
	2 M \$ Commission de la fonction publique (recrutement de candidats bilingues)	
	500 000 \$ ⁵⁴ Étude sur la formation et l'évaluation linguistiques pour l'année 2003-2004	
3.	Renforcer le centre d'excellence	12,0 M \$

Le point sur la mise en œuvre du Plan d'action pour les langues officielles – rapport de mi-parcours

Les trois grands axes du plan d'action sont l'éducation, le développement des communautés et une fonction publique exemplaire. L'Agence joue un rôle de premier plan dans l'axe « fonction publique exemplaire ». L'Agence participe enfin aux travaux d'élaboration du cadre horizontal de gestion découlant du Cadre de responsabilisation de gestion.

Ce plan d'action prévoyait la présentation d'un rapport au gouvernement à mi-parcours et à la fin de la mise en œuvre. Il exige aussi que les communautés de langue officielle en situation minoritaire

soient consultées au moins une fois l'an par les institutions qui ont des responsabilités importantes vis-à-vis de leur développement. Pour le présent exercice, la consultation a eu lieu le 27 octobre 2005 et les participants ont reçu à cette occasion des exemplaires du rapport de mi-parcours⁵⁵.

Comme l'indique ce document, l'Agence a mené plusieurs activités en cette première moitié de parcours. Citons notamment la mise en œuvre du Programme d'innovation pour les langues officielles, la révision des instruments de politiques, la création d'un désignateur des besoins linguistiques, l'évaluation de la situation des cadres occupant un poste désigné bilingue et la vérification des services téléphoniques du gouvernement du Canada.

53. Ce programme a pris fin avec l'Exercice d'examen des dépenses dont les résultats ont été annoncés en septembre 2006. Les fonds ne sont pas disponibles pour les exercices 2006-2007 et 2007-2008.

54. De ce montant, 450 000 \$ ont été transférés à l'École de la fonction publique du Canada pour la réalisation de l'étude sur la formation et l'évaluation linguistiques. Une somme de 25 000 \$ a été consacrée à la production d'une étude intitulée *Vers une nouvelle vision de la formation linguistique dans la fonction publique*. Un dernier montant de 25 000 \$ a servi à des fins administratives.

55. <http://www.pco-bcp.gc.ca/olo/default.asp?Language=F&Page=midtermreport>

Programme d'innovation pour les langues officielles

Le Programme d'innovation pour les langues officielles, qui disposait d'une somme de 14 millions de dollars répartie sur cinq ans, permettait aux institutions fédérales (volet Fonds d'innovation) et aux conseils fédéraux régionaux (volet Fonds régional pour les partenariats) de réaliser des projets novateurs ayant un effet d'entraînement.

Ce programme visait les parties IV, V et VI de la *Loi* ainsi que le changement de culture. Les projets ayant des retombées sur l'épanouissement et le développement des communautés minoritaires étaient fortement encouragés.

Les projets financés⁵⁶ devaient servir à mieux outiller l'administration publique fédérale afin qu'elle puisse mettre en œuvre les principes et les valeurs sous-jacents à la *Loi*. Dans sa gestion du programme, l'Agence cherchait à inciter les institutions et les conseils fédéraux régionaux à utiliser les fonds non seulement pour atteindre leurs objectifs, mais aussi pour faire la promotion des résultats obtenus afin de multiplier les retombées positives dans l'appareil gouvernemental.

Au cours des trois premiers exercices (de 2003-2004 à 2005-2006), le programme d'innovation a accordé une somme de 5,4 millions de dollars pour le financement de plus de 75 projets. Un montant de 200 000 \$ était consacré annuellement à l'administration du programme.

Rapports d'évaluation des projets pour l'exercice 2004-2005

Les institutions et les conseils fédéraux régionaux recevant un financement du Programme d'innovation devaient soumettre à l'Agence un rapport d'évaluation de leurs projets respectifs deux mois après la fin de chaque exercice. Ces rapports fournissent une description des objectifs visés, des activités réalisées et des résultats obtenus. Les rapports d'évaluation de la première phase (2003-2004) ainsi que ceux de la deuxième (2004-2005) peuvent être consultés sur le site Web de la Direction des langues officielles⁵⁷. Selon l'information contenue dans ces rapports, les projets ont donné des résultats concrets et ont eu l'effet d'entraînement désiré. L'encadré suivant fait ressortir certains des résultats notés.

56. Voir les critères d'admissibilité du programme à l'adresse :

http://www.hrma-agrh.gc.ca/ollo/innovation/index_f.asp (annexes A et B)

57. http://www.hrma-agrh.gc.ca/ollo/innovation/index_f.asp

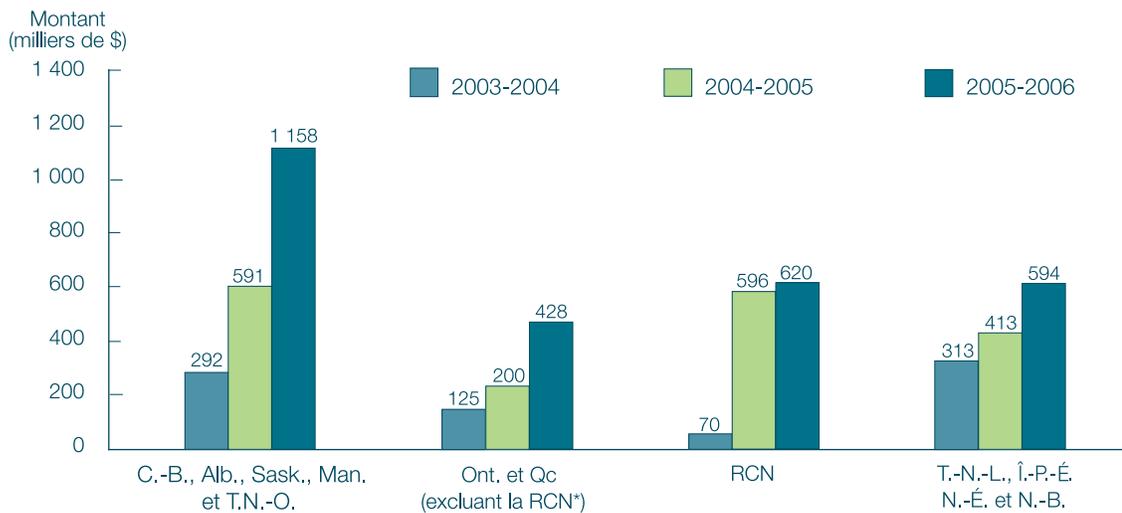
Programme d'innovation pour les langues officielles – Résultats tirés des rapports d'évaluation

- Amélioration des compétences linguistiques grâce à l'utilisation de la vidéoconférence, du mentorat et de la formation assistée par ordinateur;
- Meilleure compréhension des mécanismes et pratiques d'évaluation des compétences en interaction orale et mise au point d'un prototype;
- Mise sur pied d'un système de recherche de documents scientifiques et techniques très efficace pour la traduction de ces types de documents;
- Adaptation de la méthodologie d'enseignement en langue seconde pour tenir compte des besoins particuliers de diverses communautés et des différences culturelles;
- Création de partenariats dans diverses régions du pays, notamment dans l'Ouest, et collaboration accrue entre les différents partenaires;
- Création de réseaux de coordonnateurs des langues officielles dans les provinces de l'Ouest et les Maritimes et mise en commun des outils et de l'information;
- Réalisation d'une étude de faisabilité sur les différents outils linguistiques disponibles sur les sites Web du gouvernement;
- Tenue de forums, d'ateliers, de conférences, de séminaires et de consultations sur le thème des langues officielles qui ont donné lieu à des activités concrètes de suivi;
- Mise au point de divers outils : signets, feuillets d'information, revue *Coup de pouce*, annuaires Franco, trousse d'information, portail, clinique de l'emploi, plan stratégique, etc.

Les graphiques 12 et 13 illustrent la répartition des montants alloués par le Programme d'innovation pour les langues officielles depuis sa mise en œuvre en 2003-2004. Le graphique 12 présente les montants alloués pour chacun des exercices financiers et pour chacune des régions. Le graphique 13 fournit un portrait global des montants selon la région.

Graphique 12

Programme d'innovation pour les langues officielles – Distribution géographique des montants alloués pour 2003-2004, 2004-2005 et 2005-2006

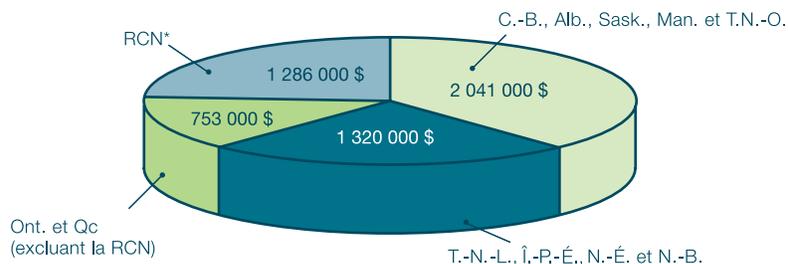


* Région de la capitale nationale
 Nota : Exclut les coûts d'administration du Programme d'innovation.
 Source : Plan d'action pour les langues officielles

Graphique 13

Programme d'innovation pour les langues officielles – Distribution géographique des montants alloués pour 2003-2004, 2004-2005 et 2005-2006

Le total des montants alloués représente 5 400 000 \$



* Région de la capitale nationale
 Nota : Exclut les coûts d'administration du Programme d'innovation.
 Source : Plan d'action pour les langues officielles

Projets approuvés pour l'exercice 2005-2006

Pour la troisième phase, lancée en décembre 2004, le Programme d'innovation pour les langues officielles disposait d'une somme de 2,8 millions de dollars. L'Agence a reçu 52 propositions, qui ont été soumises à l'évaluation du Comité directeur. Sur les 52 projets reçus, 32 ont été approuvés par le Conseil du Trésor. La liste complète des projets peut être consultée au site Web de la Direction des langues officielles⁵⁸. Plusieurs font l'objet d'une description dans des encadrés ou sont mentionnés dans le texte selon le thème ou la partie de la *Loi* visé. Les rapports d'évaluation seront disponibles en 2006-2007.

Perceptions à l'égard des langues officielles

Les résultats de plusieurs études⁵⁹ révèlent que les droits et les responsabilités à l'égard des langues officielles sont souvent mal interprétés. En outre, plusieurs reportages des médias ne fournissent pas un portrait réel de la situation. Le tableau ci-dessous reprend quelques enjeux soulevés dans l'environnement public au cours de l'exercice 2005-2006. Il fournit pour chaque enjeu la réponse de l'Agence.

Prix d'excellence remis aux conseils fédéraux régionaux de l'Ouest

En juin 2005, les conseils fédéraux régionaux de l'Ouest ont reçu le *Prix d'excellence de la fonction publique – Langues officielles* pour leur projet intitulé Forum 4-2-1 (4 provinces, 2 langues et 1 plan). Ce projet, qui a été financé par le Fonds régional pour les partenariats à hauteur de 60 000 \$, a largement contribué au rayonnement des communautés de cette région.

Grâce à la participation d'une centaine de représentants du domaine des langues officielles, les conseils de ces quatre provinces se sont dotés d'un plan stratégique pluriannuel s'arrimant aux grands objectifs du *Plan d'action du gouvernement fédéral pour les langues officielles*.

À cette occasion, les représentants ont trouvé des solutions novatrices pour répondre aux enjeux et défis communs qui touchent la mise en œuvre des programmes de langues officielles dans l'Ouest. Ces solutions reposent sur quatre piliers : le service au public, le développement des communautés, la formation linguistique, le leadership et changement de culture. Les résultats sont tangibles et la vision commune des intervenants de l'Ouest s'en trouve renforcée.

58. http://www.hrma-agrh.gc.ca/ollo/innovation/projects-projets-2005-2006_f.asp

59. Études et rapports provenant du Commissariat aux langues officielles.

Fausses perceptions	Faits
<p>Les politiques sur les langues officielles sont discriminatoires à l'égard des fonctionnaires unilingues.</p>	<p>Le gouvernement fédéral doit offrir aux Canadiens anglophones et francophones des chances égales d'embauche et d'avancement au sein des institutions. Près de 60 p. 100 (59,8 p. 100) des postes à la fonction publique sont unilingues : 51,3 p. 100 exigent l'anglais, 4,1 p. 100, le français et 4,4 p. 100 l'une ou l'autre des deux langues. L'objectif des politiques n'est pas d'augmenter le nombre de postes bilingues, mais bien de s'assurer que les employés qui les occupent sont bilingues.</p>
<p>Les politiques sur les langues officielles constituent un obstacle à l'avancement des membres de minorités visibles.</p>	<p>Selon des résultats d'études menées pour le compte de l'Agence, les politiques sur les langues officielles ne semblent pas affecter davantage les minorités visibles que d'autres groupes. De plus, la formation linguistique est de plus en plus intégrée à la planification de carrière, de sorte que les employés, y compris les membres d'un groupe minoritaire visible, puissent parfaire leurs compétences linguistiques.</p>
<p>La longueur de la période d'attente de deux ans pour la formation linguistique est inacceptable.</p>	<p>Le gouvernement procède actuellement à un examen complet de la prestation de la formation linguistique afin de réduire les délais d'attente et d'améliorer la formation linguistique. Le gouvernement fera davantage appel au secteur privé, ce qui aura comme conséquence de réduire les délais d'attente.</p>
<p>Les coûts de la formation linguistique sont trop élevés.</p>	<p>La formation linguistique constitue un investissement rentable dans l'établissement d'une fonction publique bilingue, tant du point de vue du service au public que de la langue de travail. Elle permet au gouvernement de respecter son engagement d'offrir des chances égales d'emploi et d'avancement aux membres des deux groupes linguistiques.</p>

<p>Les sous-ministres ont l'obligation d'être bilingues.</p>	<p>Les sous-ministres sont nommés par le gouverneur en conseil et, par conséquent, ne sont pas assujettis à la directive sur la dotation des postes bilingues. Cependant, les postes de sous-ministres adjoints sont assujettis aux politiques du Conseil du Trésor. Lorsque la dotation de ces postes s'effectue à l'intérieur de la fonction publique, les candidats doivent être bilingues. La grande majorité des sous-ministres sont choisis à partir d'un bassin de sous-ministres adjoints qui ont atteint le niveau « CBC ».</p>
<p>Tous les postes de l'administration publique fédérale doivent, tôt ou tard, être bilingues.</p>	<p>La caractéristique essentielle du modèle linguistique repose sur le « bilinguisme institutionnel », qui se définit comme étant la capacité du gouvernement et de ses institutions de communiquer avec la population et avec ses employés dans les deux langues officielles. Ainsi, les obligations linguistiques reposent sur les institutions, et non sur les individus. De plus, les seuls postes qui sont désignés bilingues sont ceux devant répondre aux exigences de la <i>Loi</i>.</p>
<p>Il y a trop de postes bilingues.</p>	<p>Chaque institution est responsable de la désignation de ses postes. Il est possible que certains postes ou fonctions aient été désignés bilingues parce que leur titulaire était bilingue ou l'était devenu. Cette pratique est contraire à l'article 91 de la <i>Loi</i>. Il existe divers recours pour toute personne qui souhaiterait, dans un contexte de dotation, contester les exigences linguistiques d'un poste ou d'une fonction.</p>

Réponse gouvernementale aux rapports de diverses instances

Le Commissariat aux langues officielles effectue régulièrement des enquêtes et des études sur l'application de la *Loi* au sein des institutions qui y sont assujetties, au terme desquelles elle formule des recommandations. Les comités parlementaires surveillent également l'application de la *Loi* et publient à l'occasion les conclusions de leur étude. Les rapports d'enquêtes et études ci-dessous ont été publiés au cours du dernier exercice. L'Agence, en collaboration avec le Bureau du Conseil privé et (par la suite) Patrimoine canadien, a formulé une réponse gouvernementale pour expliquer comment elle entendait donner suite aux recommandations qui lui étaient adressées.

D'une vision à la réalité : Favoriser une cohabitation respectueuse des deux langues officielles au travail (avril 2005)

Le Commissariat aux langues officielles a cherché à cerner les facteurs ayant une incidence directe sur l'usage des deux langues officielles en milieu de travail dans les régions bilingues du Québec. Le rapport indique que le leadership de la haute gestion est un élément essentiel à une véritable cohabitation respectueuse des deux langues officielles dans les institutions et formule huit recommandations. Les institutions visées élaborent des mesures de suivi appropriées.

Enjeux relatifs au bilinguisme dans la fonction publique fédérale (mai 2005)

Ce rapport du Comité permanent des langues officielles de la Chambre des communes traite notamment de la langue

de travail dans la fonction publique, de la formation linguistique, de la dotation de postes bilingues et de la prime au bilinguisme. La réponse gouvernementale faisant suite à ce rapport est affichée au site Web de la Direction des langues officielles⁶⁰.

Comblent le fossé numérique des langues officielles sur Internet (septembre 2005)

Ce rapport fait suite à deux études antérieures du Commissariat aux langues officielles. L'exercice a trois objectifs : favoriser l'offre d'outils Internet en français, assurer un contenu de qualité en anglais et en français et encourager le gouvernement à mettre en place un cadre de gouvernance solide. Dans son rapport, la commissaire reconnaît que le gouvernement a entrepris plusieurs initiatives pour diminuer le fossé numérique entre le français et l'anglais. Elle encourage le gouvernement à poursuivre ses efforts en vue de favoriser la création de contenus en français. Vu le caractère culturel du dossier, Patrimoine canadien a coordonné la réponse gouvernementale en collaboration avec les institutions visées, dont l'Agence.

Rapport d'enquête sur les plaintes en ce qui concerne les obligations linguistiques des administrations aéroportuaires (mars 2006)

Depuis 1992, 21 aéroports ont été cédés par bail à des administrations aéroportuaires en vertu de la *Loi relative aux cessions d'aéroports* (la *LCA*). Transports Canada a donc cessé de jouer son rôle d'administration centrale pour ces aéroports, dont il n'est plus l'exploitant. Ce rôle n'a pas été repris par les administrations aéroportuaires, qui considèrent que le libellé de la *LCA* a pour effet d'exclure leur siège social de l'application de la *Loi*.

60. http://www.hrma-agrh.gc.ca/reports-rapports/grsrscol-rgdrplo_f.asp

La commissaire recommande à l'Agence de déterminer les obligations linguistiques des administrations aéroportuaires découlant de la *Loi* et du *Règlement* et correspondant à une « interprétation généreuse » des droits linguistiques. L'Agence étudie la question et transmettra aux 21 administrations aéroportuaires en question les conclusions de son étude au cours de l'exercice 2006-2007.

Activités de sensibilisation et de promotion

Forums et conférences

Pour atteindre ses différents publics cibles, l'Agence mène diverses activités de promotion des langues officielles au sein des institutions. Au cours de l'exercice 2005-2006, elle a notamment participé, à titre de conférencier invité ou de représentant à un kiosque, à une douzaine de forums et de conférences. Cette participation lui a permis de répondre aux questions des nombreux visiteurs et de distribuer des feuillets d'information. Elle a notamment participé au Forum national de développement professionnel des gestionnaires, à la Conférence des communicateurs, au Symposium de l'APEX, au salon de l'emploi du Programme de stagiaires en gestion et à la Conférence du leadership.

Pour le Forum sur les langues officielles tenu en Nouvelle-Écosse le 16 mars 2006 et la journée de réflexion des coordonnateurs des langues officielles du ministère de la Défense nationale le 30 novembre 2005, l'Agence a été invitée à présenter la nouvelle *Politique sur l'utilisation des langues officielles pour les communications avec le public et la prestation des*

services ainsi que la *Directive sur l'utilisation des langues officielles sur les sites Web* et la *Directive sur l'utilisation des langues officielles pour les communications électroniques*, entrées en vigueur le 15 juillet 2005.

Campagne d'information sur les langues officielles

Dans le cadre de la mise en place d'une fonction publique exemplaire, l'Agence a conçu vers la fin de l'exercice 2005-2006 les premières composantes d'une campagne d'information accrue.

Pour ce qui concerne les parties IV, V, VI et VII de la *Loi*, la campagne conscientisera les fonctionnaires à leurs droits et obligations. L'objectif est d'ancrer plus profondément la dualité linguistique dans les valeurs fondamentales de la fonction publique et de la société canadienne.

Pour ce qui concerne la Partie VII de la *Loi*, la campagne informera les employés de leurs responsabilités envers les communautés de langue officielle en situation minoritaire, compte tenu des modifications apportées à la *Loi* en 2005.

En bref, cette campagne veut ouvrir la voie à un changement de culture et exercer une influence positive sur les attitudes et le comportement des employés. Pendant deux ans, des activités ciblées feront la promotion du service bilingue, encourageront les employés à utiliser davantage l'anglais et le français dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail, à corriger les perceptions erronées, à améliorer leur connaissance de la langue seconde et à prendre conscience de l'importance de promouvoir les langues officielles.

Cette initiative conjointe pancanadienne sollicitera la contribution des conseils fédéraux régionaux et celle de neuf institutions (Patrimoine canadien, Ressources naturelles Canada, Via Rail, Industrie Canada, le Bureau du vérificateur général du Canada, l'Agence des services frontaliers du Canada, la Commission de la fonction publique du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada) qui assumeront la gestion de la campagne par l'entremise d'un comité directeur. Une forte présence régionale permettra de s'assurer que la campagne reflète les besoins propres à chaque région.

Rendez-vous de la Francophonie

L'Agence, en tant que chef de file et en partenariat avec plusieurs institutions, organise depuis maintenant huit ans le lancement des *Rendez-vous de la Francophonie* au sein du gouvernement du Canada. Pendant deux semaines, de nombreuses institutions partout au pays participent à de multiples activités consacrées à

promouvoir la francophonie canadienne. En mars 2006, quelque 600 francophones et francophiles se sont rassemblés au Musée canadien des civilisations, à Gatineau, pour célébrer la francophonie.

Site Web de la Direction des langues officielles

Le site Web de la Direction des langues officielles, créé en 1997, constitue un précieux véhicule d'information. Les renseignements qui y sont affichés informent nos internautes des grandes orientations, des priorités, des outils existants, des projets innovateurs et des bonnes pratiques de l'Agence. Le site renferme une vaste gamme de renseignements, regroupés par thème.

Publications

Les publications sur les langues officielles conçues par l'Agence sont des outils de vulgarisation. Elles contribuent à rehausser la visibilité des langues officielles. Elles servent également à accroître les connaissances des employés et favorisent un changement de culture. Les publications ci-dessous ont été publiées au cours de l'exercice 2005-2006.

Publications de l'Agence (Direction des langues officielles)

- La brochure intitulée *Pourquoi y a-t-il des postes désignés bilingues?* explique que ces postes résultent des obligations juridiques découlant de la *Loi*, notamment afin que le public soit servi dans la langue de son choix.
- Le dépliant *Pouvez-vous obtenir 110 % pour votre liste de contrôle sur les services bilingues?* est un outil d'autoévaluation destiné au personnel affecté au service au public, permettant d'évaluer la qualité des services offerts.
- Le feuillet *Dix avantages de l'apprentissage et de l'utilisation d'une autre langue* met l'accent sur les bienfaits qui découlent de l'acquisition d'une deuxième langue officielle.
- Le guide intitulé *Trucs pour maintenir vos acquis dans votre nouvelle langue* invite les employés à maintenir et à utiliser leur langue seconde en milieu de travail.
- La publication *Communications entre employés* vise à schématiser les communications entre employés dans le contexte de la langue de travail.
- Les feuillets *Quoi de neuf?* et *Coup d'œil sur les langues officielles* fournissent un aperçu des nouveaux instruments de politique et les situent dans le cadre législatif.



VI. Conclusion – Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes

Il ne fait aucun doute que l'exercice 2005-2006 témoigne de progrès notables tant pour la gouvernance que pour l'exécution du Programme des langues officielles.

Du côté de l'Agence elle-même, la révision des politiques des langues officielles, la création de divers outils d'évaluation du rendement en matière de langues officielles, les activités d'information et de sensibilisation, le financement de projets novateurs à partir du Programme d'innovation pour les langues officielles et du Fonds régional pour les partenariats illustrent bien la détermination et la capacité de l'Agence à renforcer le monitoring et à aider les institutions à respecter leurs obligations envers le public et leurs employés.

Du côté des institutions, il y a lieu de souligner l'accroissement de la capacité bilingue. En effet, l'Agence note non seulement une augmentation du nombre de superviseurs et de titulaires de postes désignés bilingues devant servir le public qui satisfont aux exigences de leur poste, mais aussi une hausse marquée du nombre de cadres qui satisfont à ces exigences. De même, l'Agence constate que la problématique de sous-représentation des anglophones au sein de la fonction publique fédérale au Québec commence à s'améliorer.

Si beaucoup a été accompli, il reste aussi encore beaucoup à faire. Ainsi, l'utilisation du français comme langue de travail dans les régions désignées bilingues constitue toujours un enjeu. Cette situation exige une attention constante de la part de la haute direction.

Les conclusions de vérifications menées par l'Agence ainsi que par le Commissariat aux langues officielles révèlent des lacunes dans l'offre active. L'Agence note aussi des lacunes dans la qualité linguistique et la diffusion simultanée des documents publiés sur les divers sites Web du gouvernement.

Certains objectifs sont plus difficiles à atteindre en raison de la situation particulière de certaines institutions. D'autres objectifs peuvent nécessiter plus de temps car ils supposent un changement de culture et d'attitudes qui exige un plus grand leadership. C'est pourquoi l'Agence continuera de travailler en étroite collaboration avec ses principaux partenaires. Elle rappellera aux institutions leurs obligations pour que le public canadien reçoive les services de qualité auxquels il a droit, et ce, dans les deux langues officielles lorsque requis.

VII. Annexe statistique

Liste des tableaux

Les tableaux qui suivent se regroupent en quatre catégories : A, B, C et D.

A. Personnel des institutions faisant partie de l'administration publique centrale, ce qui comprend certains employés de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et de la Défense nationale

1. Postes bilingues et bassin d'employés bilingues au sein de l'administration publique centrale
2. Exigences linguistiques des postes au sein de l'administration publique centrale
3. Exigences linguistiques des postes au sein de l'administration publique centrale par région
4. Postes bilingues au sein de l'administration publique centrale – Situation linguistique des titulaires
5. Postes bilingues au sein de l'administration publique centrale – Niveau de compétence requis en langue seconde (interaction orale)
6. Service au public — Postes bilingues au sein de l'administration publique centrale – Situation linguistique des titulaires
7. Service au public — Postes bilingues au sein de l'administration publique centrale – Niveau de compétence requis en langue seconde (interaction orale)
8. Services personnels et centraux — Postes bilingues au sein de l'administration publique centrale – Situation linguistique des titulaires
9. Services personnels et centraux — Postes bilingues au sein de l'administration publique centrale – Niveau de compétence requis en langue seconde (interaction orale)
10. Supervision — Postes bilingues au sein de l'administration publique centrale – Situation linguistique des titulaires
11. Supervision — Postes bilingues au sein de l'administration publique centrale – Niveau de compétence requis en langue seconde (interaction orale)
12. Participation des anglophones et des francophones au sein de l'administration publique centrale par région
13. Participation des anglophones et des francophones au sein de l'administration publique centrale par catégorie professionnelle

B. Personnel des sociétés d'État et autres organismes ne faisant pas partie de l'administration publique centrale, y compris les membres civils et réguliers de la GRC, les membres des Forces canadiennes et les organismes privatisés

14. Participation des anglophones et des francophones au sein des institutions ne faisant pas partie de l'administration publique centrale par région
15. Participation des anglophones et des francophones au sein des institutions ne faisant pas partie de l'administration publique centrale selon la catégorie professionnelle ou catégorie équivalente
- 15A. Participation des anglophones et des francophones au sein des Forces canadiennes (ne faisant pas partie de l'administration publique centrale)

- 15.B Participation des anglophones et des francophones au sein des membres réguliers de la GRC (ne faisant pas partie de l'administration publique centrale)
- C. Toutes les institutions assujetties à la *Loi sur les langues officielles***
16. Participation des anglophones et des francophones au sein de l'ensemble des institutions assujetties à la *Loi sur les langues officielles* par région
- D. Tableaux supplémentaires**
17. Exigences linguistiques des postes au sein de l'administration publique centrale par province ou territoire
18. Participation des anglophones et des francophones au sein de l'administration publique centrale par province ou territoire
19. Participation des anglophones et des francophones au sein des institutions ne faisant pas partie de l'administration publique centrale par province ou territoire
20. Participation des anglophones et des francophones au sein de l'ensemble des institutions assujetties à la *Loi sur les langues officielles* par province ou territoire
4. Service au public – Titulaires de postes bilingues qui satisfont aux exigences linguistiques requises
5. Service au public – Niveau de compétence supérieure requis (niveau C) en langue seconde (interaction orale)
6. Carte des régions désignées bilingues pour les besoins de la langue de travail
7. Supervision – Titulaires de postes bilingues qui satisfont aux exigences linguistiques requises
8. Supervision – Niveau de compétence supérieure requis (niveau C) en langue seconde (interaction orale)
9. Participation des anglophones et des francophones au sein de l'ensemble des institutions assujetties à la *Loi sur les langues officielles*
10. Participation des anglophones et des francophones au Québec au sein de l'ensemble des institutions assujetties à la *Loi sur les langues officielles* (excluant la RCN)
11. Proportion de postes bilingues au sein de l'administration publique centrale par région
12. Programme d'innovation pour les langues officielles – Distribution géographique des montants alloués pour 2003-2004, 2004-2005 et 2005-2006
13. Programme d'innovation pour les langues officielles – Distribution géographique des montants alloués pour 2003-2004, 2004-2005 et 2005-2006

Liste des graphiques

1. Répartition de toutes les institutions assujetties à la *Loi sur les langues officielles*
2. Structure de gouvernance des langues officielles
3. Répartition par province ou territoire des bureaux et points de service tenus de fournir ou non des services dans les deux langues officielles

Sources des données

Il existe quatre sources de données :

- *Burolis* constitue le répertoire officiel des bureaux et points de services qui précise s'ils ont ou non l'obligation de communiquer avec le public dans les deux langues officielles conformément à la disposition pertinente de la *Loi* ou du *Règlement*.
- Le Système d'information sur les langues officielles (SILO) a été remplacé en 1994 par le Système d'information sur les postes et la classification (SIPC).
- Le Système d'information sur les postes et la classification (SIPC) couvre les « postes » et employés des institutions qui font partie de l'administration publique centrale.
- Le Système d'information sur les langues officielles II (SILO II), créé en 1990-1991, fournit des renseignements sur les ressources des institutions qui ne font pas partie de l'administration publique centrale (c.-à-d. les sociétés d'État et les employeurs distincts).

L'année de référence pour les données dans les tableaux statistiques varie selon le système :

- Le 31 mars 2006 pour le SIPC et *Burolis* (institutions faisant partie de l'administration publique centrale)
- Le 31 décembre 2005 pour le SILO II (institutions ne faisant pas partie de l'administration publique centrale)

Bien que les années de référence soient différentes, les données utilisées pour rendre compte portent sur le même exercice.

Par conséquent, le même exercice est utilisé dans les tableaux statistiques pour les deux systèmes de données, afin de simplifier leur présentation et la comparaison entre eux.

Notes techniques et définitions

Tout au long de ce rapport, le terme « postes » désigne un poste doté pour une période indéterminée ou une période déterminée de trois mois ou plus, selon les données disponibles dans le SIPC. Le terme « ressources » désigne les ressources nécessaires pour satisfaire aux obligations sur une base régulière, selon les données disponibles dans le SILO II.

En raison de l'arrondissement à la décimale la plus proche, il se peut que les pourcentages dans les tableaux ne totalisent pas 100 p. 100.

Les données du présent rapport concernant l'effectif de l'administration publique centrale sont tirées du SIPC et divergent légèrement de celles dans le Système d'information des titulaires⁶¹, qui est utilisé aux fins de la production de divers rapports au sein de l'Agence.

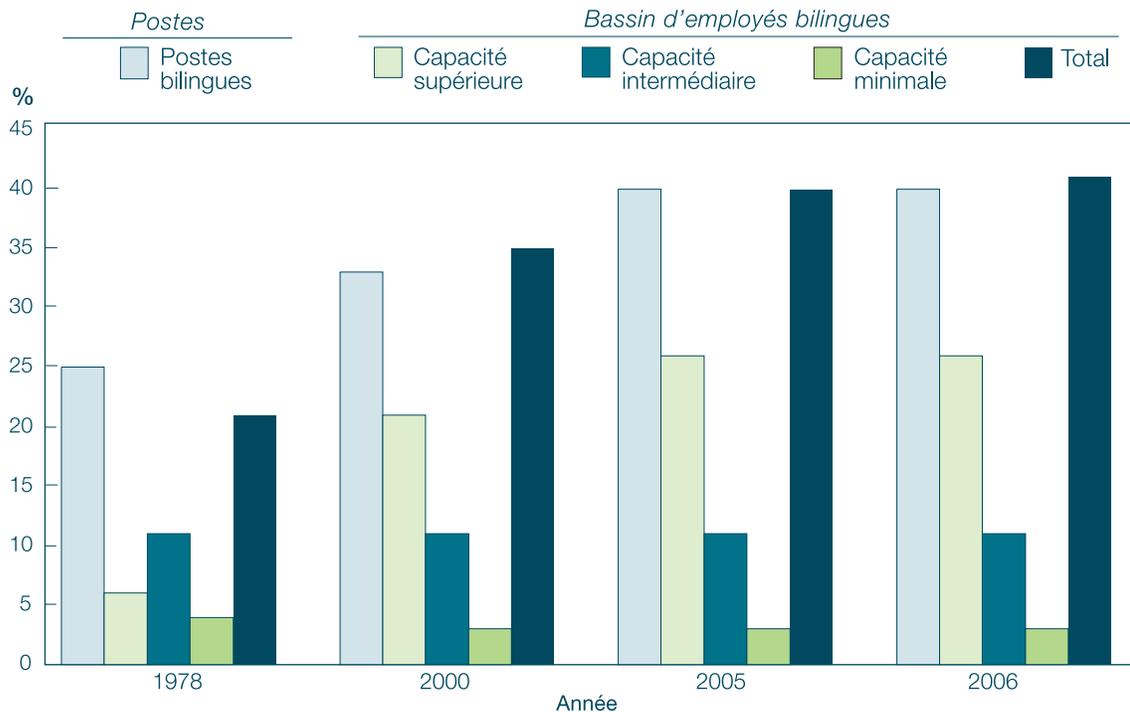
Interprétation et validité des données

Les tableaux renferment certaines données chronologiques. Toutefois, en raison des modifications apportées au cours des années (par exemple, la création, la transformation ou la dissolution de certains ministères et organismes), il n'est pas toujours possible de les comparer.

61. La population totale de l'administration publique centrale selon le Système d'information sur les postes et la classification est de 177 779 comparativement à 177 502 selon le Système d'information des titulaires au 31 mars 2006.

Tableau 1

Postes bilingues et bassin d'employés bilingues au sein de l'administration publique centrale



Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)

Notes techniques

Par postes bilingues, on entend les postes dont l'ensemble ou une partie des fonctions doivent être exercées en français et en anglais.

Le bassin d'employés bilingues est composé de titulaires dont les résultats au test d'Évaluation de langue seconde (ÉLS)* en interaction orale (compréhension et expression) figurent dans le SIPC. Il est à noter que l'ÉLS évalue les compétences des employés indépendamment des exigences linguistiques de leur poste.

Le bassin d'employés bilingues est constitué de trois catégories :

- Capacité supérieure du titulaire (résultats de l'ÉLS au niveau C ou E** et données sur les postes exigeant la cote P***);
- Capacité intermédiaire du titulaire (résultats de l'ÉLS au niveau B);
- Capacité minimale du titulaire (résultats de l'ÉLS au niveau A).

* Évaluation de langue seconde (ÉLS) - examen des connaissances linguistiques utilisé par la Commission de la fonction publique pour déterminer le niveau de compétence en langue seconde.

** Niveau E signifie que le titulaire n'a plus besoin d'être évalué (le titulaire est exempté).

*** La cote P signifie que le titulaire a été évalué par l'institution pour des compétences spécialisées (par exemple l'interprétation).

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 2

Exigences linguistiques des postes au sein de l'administration publique centrale

Année	Bilingues		Anglais essentiel		Français essentiel		Anglais ou français essentiel		Dossiers incomplets		Total
1978	52 300	24,7 %	128 196	60,5 %	17 260	8,1 %	14 129	6,7 %	0	0,0 %	211 885
2000	50 535	35,3 %	75 552	52,8 %	8 355	5,8 %	7 132	5,0 %	1 478	1,0 %	143 052
2005	65 884	39,7 %	84 200	50,8 %	7 490	4,5 %	8 022	4,8 %	235	0,1 %	165 831
2006	71 269	40,1 %	91 284	51,3 %	7 247	4,1 %	7 848	4,4 %	131	0,1 %	177 779

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)

Notes techniques

Les exigences linguistiques des postes sont établies en fonction des besoins particuliers liés aux obligations linguistiques des institutions. Les postes sont classés selon les catégories suivantes :

- Bilingues : postes dont l'ensemble ou une partie des fonctions doivent être exercées en français et en anglais;
- Anglais essentiel : postes dont toutes les fonctions doivent être exercées en anglais;
- Français essentiel : postes dont toutes les fonctions doivent être exercées en français;
- Anglais ou français essentiel (réversibles) : postes dont toutes les fonctions peuvent être exercées en anglais ou en français, au choix de l'employé.

Par dossiers incomplets, on entend les postes dont les données sur les exigences linguistiques sont incorrectes ou manquantes.

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 3

Exigences linguistiques des postes au sein de l'administration publique centrale par région

Région	Postes bilingues		Postes unilingues		Dossiers incomplets		Total
Ouest et Nord du Canada	1 730	4,6 %	36 270	95,4 %	0	0,0 %	38 000
Ontario (excluant RCN*)	2 465	10,5 %	21 048	89,5 %	10	0,0 %	23 523
RCN	48 396	65,0 %	25 959	34,9 %	110	0,1 %	74 465
Québec (excluant RCN)	13 773	65,4 %	7 290	34,6 %	4	0,0 %	21 067
Nouveau-Brunswick	2 965	49,9 %	2 969	50,0 %	5	0,1 %	5 939
Autres provinces de l'Atlantique	1 531	11,2 %	12 137	88,8 %	0	0,0 %	13 668
À l'étranger	409	36,6 %	706	63,2 %	2	0,2 %	1 117
Total	71 269	40,1 %	106 379	59,8 %	131	0,1 %	177 779
Capacité linguistique à l'étranger	939	84,1 %	178	15,9 %	0	0,0 %	1 117

* Région de la capitale nationale

Nota : Se référer au tableau 17 pour une répartition par province ou territoire.

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC), 2006

Notes techniques

Les exigences linguistiques des postes sont établies en fonction des besoins particuliers liés aux obligations linguistiques des institutions. Les postes sont désignés soit bilingues, soit unilingues.

Par postes bilingues, on entend les postes dont l'ensemble ou une partie des fonctions doivent être exercées en français et en anglais.

Par postes unilingues, on entend les postes désignés suivants :

- Anglais essentiel : postes dont toutes les fonctions doivent être exercées en anglais;
- Français essentiel : postes dont toutes les fonctions doivent être exercées en français;
- Anglais ou français essentiel (réversibles) : postes dont toutes les fonctions peuvent être exercées en anglais ou en français, au choix de l'employé.

Par dossiers incomplets, on entend les postes dont les données sur les exigences linguistiques sont incorrectes ou manquantes.

Par capacité linguistique à l'étranger, on entend tous les postes occupés à l'étranger par rotation (employés permutants), qui relèvent pour la plupart du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, qui sont dotés à partir d'un bassin d'employés ayant des compétences semblables. Il est à noter que la capacité linguistique à l'étranger est supérieure à ce que révèle le pourcentage de postes bilingues parce que plusieurs employés occupant des postes unilingues sont également bilingues, ce qui permet aux bureaux à l'étranger de s'acquitter de leurs obligations linguistiques.

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 4

Postes bilingues au sein de l'administration publique centrale – Situation linguistique des titulaires

Année	Satisfont		Ne satisfont pas				Dossiers incomplets		Total
			Exemptés		Doivent satisfaire				
1978	36 446	69,7 %	14 462	27,7 %	1 392	2,7 %	0	0,0 %	52 300
2000	41 832	82,8 %	5 030	10,0 %	968	1,9 %	2 705	5,4 %	50 535
2005	58 279	88,5 %	3 889	5,9 %	2 050	3,1 %	1 666	2,5 %	65 884
2006	63 756	89,5 %	3 772	5,3 %	1 474	2,1 %	2 267	3,2 %	71 269

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)

Notes techniques

La situation linguistique des titulaires comporte deux catégories :

- Satisfont, c'est-à-dire les titulaires qui satisfont aux exigences linguistiques de leur poste;
- Ne satisfont pas, c'est-à-dire les titulaires qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques de leur poste.

Cette deuxième catégorie se divise en deux sous-groupes :

- Exemptés, soit les titulaires qui n'ont pas à satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste parce qu'ils répondent aux critères spécifiques des politiques gouvernementales;
- Doivent satisfaire, soit les titulaires qui doivent satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste conformément au *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique*.

Par dossiers incomplets, on entend les postes dont les données sur les exigences linguistiques sont incorrectes ou manquantes.

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

 **Tableau 5**

Postes bilingues au sein de l'administration publique centrale – Niveau de compétence requis en langue seconde (interaction orale)

Année	Niveau C		Niveau B		Niveau A		Autres		Total
1978	3 771	7,2 %	30 983	59,2 %	13 816	26,4 %	3 730	7,1 %	52 300
2000	12 836	25,4 %	34 677	68,6 %	1 085	2,1 %	1 937	3,8 %	50 535
2005	20 514	31,1 %	42 479	64,5 %	1 011	1,5 %	1 880	2,9 %	65 884
2006	22 216	31,2 %	45 674	64,1 %	1 000	1,4 %	2 379	3,3 %	71 269

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)

Notes techniques

Le profil linguistique d'un poste bilingue est établi selon trois niveaux de compétence :

- Niveau A : compétence minimale;
- Niveau B : compétence intermédiaire;
- Niveau C : compétence supérieure.

La catégorie « Autres » fait référence aux postes ayant la cote P ou à ceux ne comportant aucune exigence en interaction orale dans la langue seconde. La cote P signifie que le titulaire a été évalué par l'institution pour des compétences spécialisées (par exemple l'interprétation).

Dans ce tableau, les niveaux requis de compétence en langue seconde (A, B, C et Autres) portent uniquement sur l'interaction orale (compréhension et expression).

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 6

Service au public — Postes bilingues au sein de l'administration publique centrale – Situation linguistique des titulaires

Année	Satisfont		Ne satisfont pas				Dossiers incomplets		Total
			Exemptés		Doivent satisfaire				
1978	20 888	70,4 %	8 016	27,0 %	756	2,5 %	0	0,0 %	29 660
2000	26 766	82,3 %	3 429	10,5 %	690	2,1 %	1 631	5,0 %	32 516
2005	36 786	88,6 %	2 362	5,7 %	1 340	3,2 %	1 050	2,5 %	41 538
2006	40 252	89,9 %	2 266	5,1 %	910	2,0 %	1 325	3,0 %	44 753

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)

Notes techniques

La situation linguistique des titulaires comporte deux catégories :

- Satisfont, c'est-à-dire les titulaires qui satisfont aux exigences linguistiques de leur poste;
- Ne satisfont pas, c'est-à-dire les titulaires qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques de leur poste.

Cette deuxième catégorie se divise en deux sous-groupes :

- Exemptés, soit les titulaires qui n'ont pas à satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste parce qu'ils répondent aux critères spécifiques des politiques gouvernementales;
- Doivent satisfaire, soit les titulaires qui doivent satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste conformément au *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique*.

Par dossiers incomplets, on entend les postes dont les données sur les exigences linguistiques sont incorrectes ou manquantes.

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 7

Service au public — Postes bilingues au sein de l'administration publique centrale – Niveau de compétence requis en langue seconde (interaction orale)

Année	Niveau C		Niveau B		Niveau A		Autres		Total
1978	2 491	8,4 %	19 353	65,2 %	7 201	24,3 %	615	2,1 %	29 660
2000	9 088	27,9 %	22 421	69,0 %	587	1,8 %	420	1,3 %	32 516
2005	14 248	34,3 %	26 493	63,8 %	565	1,4 %	232	0,6 %	41 538
2006	15 071	33,7 %	28 712	64,2 %	581	1,3 %	389	0,9 %	44 753

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)

Notes techniques

Le profil linguistique d'un poste bilingue est établi selon trois niveaux de compétence :

- Niveau A : compétence minimale;
- Niveau B : compétence intermédiaire;
- Niveau C : compétence supérieure.

La catégorie « Autres » fait référence aux postes ayant la cote P ou à ceux ne comportant aucune exigence en interaction orale dans la langue seconde. La cote P signifie que le titulaire a été évalué par l'institution pour des compétences spécialisées (par exemple l'interprétation).

Dans ce tableau, les niveaux requis de compétence en langue seconde (A, B, C et Autres) portent uniquement sur l'interaction orale (compréhension et expression).

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 8

Services personnels et centraux — Postes bilingues au sein de l'administration publique centrale – Situation linguistique des titulaires

Année	Satisfont		Ne satisfont pas				Dossiers incomplets		Total
			Exemptés	Doivent satisfaire					
2005	38 225	88,6 %	2 516	5,8 %	1 279	3,0 %	1 111	2,6 %	43 131
2006	42 016	89,8 %	2 582	5,5 %	923	2,0 %	1 284	2,7 %	46 805

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)

Notes techniques

IMPORTANT : Pour tenir compte des exigences de suivis et de rapports contenues dans les politiques du Conseil du Trésor, ce tableau a été modifié afin d'y inclure tous les employés offrant des services personnels et centraux aux employés situés dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail. Afin de maintenir une base de comparaison, les données de 2005 qui figurent dans le présent tableau ont été ajustées par rapport au tableau du Rapport annuel sur les langues officielles de 2004-2005.

Ce tableau fait état de la situation linguistique des titulaires de postes bilingues devant offrir des services personnels et centraux au sein de l'administration publique centrale, c'est-à-dire les postes dont les fonctions incluent la prestation dans les deux langues officielles de services tels que les services administratifs, les services de la paie et des avantages sociaux, etc., dans les régions désignées bilingues. Ces régions sont la région de la capitale nationale, le Nouveau-Brunswick, certaines parties du Nord et de l'Est de l'Ontario, la région bilingue de Montréal ainsi que certaines parties des Cantons de l'Est, de la Gaspésie et de l'Ouest du Québec.

La situation linguistique des titulaires comporte deux catégories :

- Satisfont, c'est-à-dire les titulaires qui satisfont aux exigences linguistiques de leur poste;
- Ne satisfont pas, c'est-à-dire les titulaires qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques de leur poste.

Cette deuxième catégorie se divise en deux sous-groupes :

- Exemptés, soit les titulaires qui n'ont pas à satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste parce qu'ils répondent aux critères spécifiques des politiques gouvernementales;
- Doivent satisfaire, soit les titulaires qui doivent satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste conformément au *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique*.

Par dossiers incomplets, on entend les postes dont les données sur les exigences linguistiques sont incorrectes ou manquantes.

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 9

Services personnels et centraux — Postes bilingues au sein de l'administration publique centrale – Niveau de compétence requis en langue seconde (interaction orale)

Année	Niveau C		Niveau B		Niveau A		Autres		Total
2005	13 834	32,1 %	27 655	64,1 %	352	0,8 %	1 290	3,0 %	43 131
2006	15 540	33,2 %	29 548	63,1 %	326	0,7 %	1 391	3,0 %	46 805

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)

Notes techniques

IMPORTANT : Pour tenir compte des exigences de suivis et de rapports contenues dans les politiques du Conseil du Trésor, ce tableau a été modifié afin d'y inclure tous les employés offrant des services personnels et centraux aux employés situés dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail. Afin de maintenir une base de comparaison, les données de 2005 qui figurent dans le présent tableau ont été ajustées par rapport au tableau du Rapport annuel sur les langues officielles de 2004-2005.

Ce tableau porte sur les niveaux de compétence requis en langue seconde pour les titulaires de postes bilingues devant offrir des services personnels et centraux au sein de l'administration publique centrale, c'est-à-dire les postes dont les fonctions incluent la prestation dans les deux langues officielles de services tels que les services administratifs, les services de la paie et des avantages sociaux, etc., dans les régions désignées bilingues. Ces régions sont la région de la capitale nationale, le Nouveau-Brunswick, certaines parties du Nord et de l'Est de l'Ontario, la région bilingue de Montréal ainsi que certaines parties des Cantons de l'Est, de la Gaspésie et de l'Ouest du Québec.

Le profil linguistique d'un poste bilingue est établi selon trois niveaux de compétence :

- Niveau A : compétence minimale;
- Niveau B : compétence intermédiaire;
- Niveau C : compétence supérieure.

La catégorie « Autres » fait référence aux postes ayant la cote P ou à ceux ne comportant aucune exigence en interaction orale dans la langue seconde. La cote P signifie que le titulaire a été évalué par l'institution pour des compétences spécialisées (par exemple l'interprétation).

Dans ce tableau, les niveaux requis de compétence en langue seconde (A, B, C et Autres) portent uniquement sur l'interaction orale (compréhension et expression).

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 10

Supervision — Postes bilingues au sein de l'administration publique centrale – Situation linguistique des titulaires

Année	Satisfont		Ne satisfont pas				Dossiers incomplets		Total
			Exemptés	Doivent satisfaire					
2005	14 004	84,9 %	946	5,7 %	1 160	7,0 %	393	2,4 %	16 503
2006	15 319	87,0 %	1 066	6,1 %	732	4,2 %	491	2,8 %	17 608

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)

Notes techniques

IMPORTANT : Pour tenir compte des exigences de suivis et de rapports contenues dans les politiques du Conseil du Trésor, ce tableau a été modifié afin d'y inclure tout le personnel à travers le Canada qui supervise des employés situés dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail. Afin de maintenir une base de comparaison, les données de 2005 qui figurent dans le présent tableau ont été ajustées par rapport au tableau du Rapport annuel sur les langues officielles de 2004-2005.

Ce tableau fait état de la situation linguistique des titulaires de postes bilingues au sein de l'administration publique centrale qui comportent des responsabilités de supervision (y compris les postes EX) d'employés situés dans les régions désignées bilingues. Ces régions sont la région de la capitale nationale, le Nouveau-Brunswick, certaines parties du Nord et de l'Est de l'Ontario, la région bilingue de Montréal ainsi que certaines parties des Cantons de l'Est, de la Gaspésie et de l'Ouest du Québec.

La situation linguistique des titulaires comporte deux catégories :

- Satisfont, c'est-à-dire les titulaires qui satisfont aux exigences linguistiques de leur poste;
- Ne satisfont pas, c'est-à-dire les titulaires qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques de leur poste.

Cette deuxième catégorie se divise en deux sous-groupes :

- Exemptés, soit les titulaires qui n'ont pas à satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste parce qu'ils répondent aux critères spécifiques des politiques gouvernementales;
- Doivent satisfaire, soit les titulaires qui doivent satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste conformément au *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique*.

Par dossiers incomplets, on entend les postes dont les données sur les exigences linguistiques sont incorrectes ou manquantes.

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 11

Supervision — Postes bilingues au sein de l'administration publique centrale – Niveau de compétence requis en langue seconde (interaction orale)

Année	Niveau C		Niveau B		Niveau A		Autres		Total
2005	8 219	49,8 %	8 152	49,4 %	69	0,4 %	63	0,4 %	16 503
2006	8 846	50,2 %	8 569	48,7 %	70	0,4 %	123	0,7 %	17 608

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)

Notes techniques

IMPORTANT : Pour tenir compte des exigences de suivis et de rapports contenues dans les politiques du Conseil du Trésor, ce tableau a été modifié afin d'y inclure tout le personnel à travers le Canada qui supervise des employés situés dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail. Afin de maintenir une base de comparaison, les données de 2005 qui figurent dans le présent tableau ont été ajustées par rapport au tableau du Rapport annuel sur les langues officielles de 2004-2005.

Ce tableau porte sur les niveaux de compétence requis en langue seconde pour les postes bilingues au sein de l'administration publique centrale qui comportent des responsabilités de supervision (incluant les postes EX) d'employés situés dans les régions désignées bilingues. Ces régions sont la région de la capitale nationale, le Nouveau-Brunswick, certaines parties du Nord et de l'Est de l'Ontario, la région bilingue de Montréal ainsi que certaines parties des Cantons de l'Est, de la Gaspésie et de l'Ouest du Québec.

Le profil linguistique d'un poste bilingue est établi selon trois niveaux de compétence :

- Niveau A : compétence minimale;
- Niveau B : compétence intermédiaire;
- Niveau C : compétence supérieure.

La catégorie « Autres » fait référence aux postes ayant la cote P ou à ceux ne comportant aucune exigence en interaction orale dans la langue seconde. La cote P s'applique aux employés qui ont été évalués par l'institution pour des compétences spécialisées (par exemple, l'interprétation).

Dans ce tableau, les niveaux requis de compétence en langue seconde (A, B, C et Autres) portent uniquement sur l'interaction orale (compréhension et expression).

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 12
Participation des anglophones et des francophones au sein de l'administration publique centrale par région

Région	1978		2000		2005		2006	
Ouest et Nord du Canada								
Anglophones	48 785	98,8 %	31 238	97,6 %	34 700	97,6 %	37 088	97,6 %
Francophones	610	1,2 %	762	2,4 %	853	2,4 %	912	2,4 %
Inconnus	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	49 395		32 000		35 553		38 000	
Ontario (excluant la RCN*)								
Anglophones	33 536	97,1 %	18 529	93,1 %	19 547	95,0 %	22 390	95,2 %
Francophones	988	2,9 %	1 366	6,9 %	1 036	5,0 %	1 133	4,8 %
Inconnus	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	34 524		19 895		20 583		23 523	
RCN								
Anglophones	47 862	68,0 %	31 656	59,0 %	41 265	58,4 %	43 697	58,7 %
Francophones	22 478	32,0 %	22 035	41,0 %	29 348	41,6 %	30 768	41,3 %
Inconnus	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	70 340		53 691		70 613		74 465	
Québec (excluant la RCN)								
Anglophones	2 525	8,4 %	1 405	7,5 %	1 353	6,9 %	1 630	7,7 %
Francophones	27 397	91,6 %	17 406	92,5 %	18 250	93,1 %	19 437	92,3 %
Inconnus	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	29 922		18 811		19 603		21 067	
Nouveau-Brunswick								
Anglophones	5 650	83,5 %	3 247	62,4 %	3 249	59,5 %	3 486	58,7 %
Francophones	1 113	16,5 %	1 960	37,6 %	2 215	40,5 %	2 453	41,3 %
Inconnus	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	6 763		5 207		5 464		5 939	
Autres provinces de l'Atlantique								
Anglophones	18 805	97,9 %	11 912	95,8 %	12 489	95,4 %	12 982	95,0 %
Francophones	407	2,1 %	522	4,2 %	608	4,6 %	686	5,0 %
Inconnus	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	19 212		12 434		13 097		13 668	
À l'étranger								
Anglophones	1 316	76,1 %	721	71,1 %	641	69,8 %	752	67,3 %
Francophones	413	23,9 %	293	28,9 %	277	30,2 %	365	32,7 %
Inconnus	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	1 729		1 014		918		1 117	
Toutes les régions								
Anglophones	158 479	74,8 %	98 708	69,0 %	113 244	68,3 %	122 025	68,6 %
Francophones	53 406	25,2 %	44 344	31,0 %	52 587	31,7 %	55 754	31,4 %
Inconnus	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	211 885		143 052		165 831		177 779	

* Région de la capitale nationale

Nota : Se référer au tableau 18 pour une répartition par province ou territoire.

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)

Notes techniques du tableau 12

Les termes « anglophones » et « francophones » désignent les employés en fonction de leur première langue officielle. La première langue officielle est la langue déclarée par l'employé comme étant celle à laquelle il s'identifie le mieux (c'est-à-dire la langue officielle dans laquelle une personne est généralement la plus compétente).

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 13
Participation des anglophones et des francophones au sein de l'administration publique centrale par catégorie professionnelle

Catégorie	1978		2000		2005		2006	
Gestion (EX)								
Anglophones	914	81,7 %	2 257	72,7 %	2 718	70,7 %	2 881	70,5 %
Francophones	205	18,3 %	849	27,3 %	1 129	29,3 %	1 206	29,5 %
Inconnus	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	1 119		3 106		3 847		4 087	
Scientifique et professionnelle								
Anglophones	18 315	80,9 %	13 137	74,5 %	18 078	74,9 %	18 752	74,3 %
Francophones	4 318	19,1 %	4 489	25,5 %	6 056	25,1 %	6 495	25,7 %
Inconnus	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	22 633		17 626		24 134		25 247	
Administration et service extérieur								
Anglophones	35 131	73,6 %	33 654	64,3 %	43 037	62,2 %	50 024	63,4 %
Francophones	12 579	26,4 %	18 661	35,7 %	26 122	37,8 %	28 844	36,6 %
Inconnus	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	47 710		52 315		69 159		78 868	
Technique								
Anglophones	21 054	82,3 %	11 324	75,4 %	12 754	75,7 %	12 919	75,7 %
Francophones	4 541	17,7 %	3 703	24,6 %	4 105	24,3 %	4 151	24,3 %
Inconnus	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	25 595		15 027		16 859		17 070	
Soutien administratif								
Anglophones	45 865	69,6 %	22 609	65,9 %	21 794	67,5 %	22 448	68,3 %
Francophones	20 066	30,4 %	11 702	34,1 %	10 507	32,5 %	10 436	31,7 %
Inconnus	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	65 931		34 311		32 301		32 884	
Exploitation								
Anglophones	37 200	76,1 %	15 727	76,1 %	14 863	76,1 %	15 001	76,4 %
Francophones	11 697	23,9 %	4 940	23,9 %	4 668	23,9 %	4 622	23,6 %
Inconnus	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	48 897		20 667		19 531		19 623	
Toutes les catégories								
Anglophones	158 479	74,8 %	98 708	69,0 %	113 244	68,3 %	122 025	68,6 %
Francophones	53 406	25,2 %	44 344	31,0 %	52 587	31,7 %	55 754	31,4 %
Inconnus	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	211 885		143 052		165 831		177 779	

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)

Notes techniques du tableau 13

Les termes « anglophones » et « francophones » désignent les employés en fonction de leur première langue officielle. La première langue officielle est la langue déclarée par l'employé comme étant celle à laquelle il s'identifie le mieux (c'est-à-dire la langue officielle dans laquelle une personne est généralement la plus compétente).

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 14

Participation des anglophones et des francophones au sein des institutions ne faisant pas partie de l'administration publique centrale par région

Région	1992		2000		2005		2006	
Ouest et Nord du Canada								
Anglophones	69 255	90,5 %	74 245	93,6 %	84 109	93,4 %	86 960	95,9 %
Francophones	4 695	6,1 %	3 880	4,9 %	3 724	4,1 %	3 722	4,1 %
Inconnus	2 576	3,4 %	1 159	1,5 %	2 234	2,5 %	0	0,0 %
Total	76 526		79 284		90 067		90 682	
Ontario (excluant la RCN*)								
Anglophones	57 427	90,0 %	62 537	90,6 %	72 435	90,8 %	74 787	93,0 %
Francophones	4 827	7,6 %	4 770	6,9 %	5 371	6,7 %	5 603	7,0 %
Inconnus	1 532	2,4 %	1 747	2,5 %	1 956	2,5 %	0	0,0 %
Total	63 786		69 054		79 762		80 390	
RCN								
Anglophones	20 524	66,2 %	23 703	65,9 %	26 186	66,4 %	26 459	66,8 %
Francophones	10 427	33,7 %	12 198	33,9 %	13 178	33,4 %	13 173	33,2 %
Inconnus	33	0,1 %	76	0,2 %	73	0,2 %	0	0,0 %
Total	30 984		35 977		39 437		39 632	
Québec (excluant la RCN)								
Anglophones	7 725	15,4 %	7 664	15,1 %	7 695	14,6 %	8 491	16,0 %
Francophones	41 800	83,2 %	41 675	82,2 %	44 490	84,5 %	44 710	84,0 %
Inconnus	730	1,5 %	1 352	2,7 %	476	0,9 %	0	0,0 %
Total	50 255		50 691		52 661		53 201	
Nouveau-Brunswick								
Anglophones	8 132	74,9 %	6 552	73,6 %	7 207	74,9 %	7 186	74,9 %
Francophones	2 465	22,7 %	2 290	25,7 %	2 396	24,9 %	2 410	25,1 %
Inconnus	260	2,4 %	65	0,7 %	14	0,1 %	0	0,0 %
Total	10 857		8 907		9 617		9 596	
Autres provinces de l'Atlantique								
Anglophones	26 997	91,1 %	21 691	90,6 %	22 185	92,1 %	22 588	92,9 %
Francophones	2 520	8,5 %	2 078	8,7 %	1 748	7,3 %	1 734	7,1 %
Inconnus	112	0,4 %	182	0,8 %	153	0,6 %	0	0,0 %
Total	29 629		23 951		24 086		24 322	
À l'étranger								
Anglophones	5 970	72,0 %	831	76,7 %	414	54,7 %	737	72,8 %
Francophones	2 322	28,0 %	245	22,6 %	342	45,2 %	276	27,2 %
Inconnus	0	0,0 %	8	0,7 %	1	0,1 %	0	0,0 %
Total	8 292		1 084		757		1 013	
Toutes les régions								
Anglophones	196 030	72,5 %	197 223	73,3 %	220 231	74,3 %	227 208	76,0 %
Francophones	69 056	25,5 %	67 136	25,0 %	71 249	24,0 %	71 628	24,0 %
Inconnus	5 243	1,9 %	4 589	1,7 %	4 907	1,7 %	0	0,0 %
Total	270 329		268 948		296 387		298 836	

* Région de la capitale nationale

Nota : Se référer au tableau 19 pour une répartition par province ou territoire.

Source : Système d'information sur les langues officielles II (SILO II)

Notes techniques du tableau 14

Les termes « anglophones » et « francophones » désignent les employés en fonction de leur première langue officielle. La première langue officielle est la langue déclarée par l'employé comme étant celle à laquelle il s'identifie le mieux (c'est-à-dire la langue officielle dans laquelle une personne est généralement la plus compétente).

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 15

Participation des anglophones et des francophones au sein des institutions ne faisant pas partie de l'administration publique centrale selon la catégorie professionnelle ou catégorie équivalente

Catégorie	1992		2000		2005		2006	
Gestion								
Anglophones	5 168	71,7 %	5 215	73,5 %	9 066	75,5 %	9 487	75,9 %
Francophones	1 895	26,3 %	1 790	25,2 %	2 895	24,1 %	3 006	24,1 %
Inconnus	146	2,0 %	90	1,3 %	45	0,4 %	0	0,0 %
Total	7 209		7 095		12 006		12 493	
Professionnels								
Anglophones	8 458	72,9 %	15 044	73,6 %	17 627	73,1 %	18 197	73,5 %
Francophones	3 106	26,8 %	5 326	26,1 %	6 468	26,8 %	6 567	26,5 %
Inconnus	38	0,3 %	62	0,3 %	6	0,0 %	0	0,0 %
Total	11 602		20 432		24 101		24 764	
Spécialistes et techniciens								
Anglophones	12 453	70,6 %	35 678	75,3 %	35 614	75,6 %	36 484	76,1 %
Francophones	5 082	28,8 %	11 238	23,7 %	11 141	23,6 %	11 439	23,9 %
Inconnus	110	0,6 %	471	1,0 %	354	0,8 %	0	0,0 %
Total	17 645		47 387		47 109		47 923	
Soutien administratif								
Anglophones	16 232	68,1 %	23 750	68,7 %	23 063	69,7 %	22 843	70,8 %
Francophones	7 084	29,7 %	10 440	30,2 %	9 692	29,3 %	9 440	29,2 %
Inconnus	525	2,2 %	371	1,1 %	333	1,0 %	0	0,0 %
Total	23 841		34 561		33 088		32 283	
Exploitation								
Anglophones	66 547	71,9 %	64 042	73,5 %	78 742	75,2 %	83 780	79,3 %
Francophones	21 522	23,3 %	19 496	22,4 %	21 744	20,8 %	21 874	20,7 %
Inconnus	4 423	4,8 %	3 595	4,1 %	4 169	4,0 %	0	0,0 %
Total	92 492		87 133		104 655		105 654	
Forces canadiennes et les membres réguliers de la GRC*								
Anglophones	87 172	74,2 %	53 494	73,9 %	56 119	74,4 %	56 417	74,5 %
Francophones	30 367	25,8 %	18 846	26,1 %	19 309	25,6 %	19 302	25,5 %
Inconnus	1	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	117 540		72 340		75 428		75 719	
Toutes les catégories								
Anglophones	196 030	72,5 %	197 223	73,3 %	220 231	74,3 %	227 208	76,0 %
Francophones	69 056	25,5 %	67 136	25,0 %	71 249	24,0 %	71 628	24,0 %
Inconnus	5 243	1,9 %	4 589	1,7 %	4 907	1,7 %	0	0,0 %
Total	270 329		268 948		296 387		298 836	

* Gendarmerie royale du Canada

Source : Système d'information sur les langues officielles II (SILO II)

Notes techniques du tableau 15

Les termes « anglophones » et « francophones » désignent les employés en fonction de leur première langue officielle. La première langue officielle est la langue déclarée par l'employé comme étant celle à laquelle il s'identifie le mieux (c'est-à-dire la langue officielle dans laquelle une personne est généralement la plus compétente).

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 15.A

Participation des anglophones et des francophones au sein des Forces canadiennes (ne faisant pas partie de l'administration publique centrale)

Catégorie	1992		2000		2005		2006	
Généraux								
Anglophones			58	77,3 %	52	74,3 %	53	72,6 %
Francophones			17	22,7 %	18	25,7 %	20	27,4 %
Inconnus			0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total			75		70		73	
Officiers								
Anglophones			9 696	74,9 %	10 741	75,9 %	10 892	76,1 %
Francophones			3 242	25,1 %	3 412	24,1 %	3 430	23,9 %
Inconnus			0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total			12 938		14 153		14 322	
Autres grades								
Anglophones			32 476	71,5 %	33 761	71,5 %	33 585	71,5 %
Francophones			12 930	28,5 %	13 444	28,5 %	13 377	28,5 %
Inconnus			0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total			45 406		47 205		46 962	
Toutes les catégories								
Anglophones	87 172	74,2 %	42 230	72,3 %	44 554	72,5 %	44 530	72,6 %
Francophones	30 367	25,8 %	16 189	27,7 %	16 874	27,5 %	16 827	27,4 %
Inconnus	1	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	117 540		58 419		61 428		61 357	

Nota : En 1992, cette ventilation par catégorie n'était pas disponible pour les Forces canadiennes.

Source : Système d'information sur les langues officielles II (SILO II)

Notes techniques

Le tableau 15.A est un sous-ensemble du tableau 15.

Les termes « anglophones » et « francophones » désignent les employés en fonction de leur première langue officielle. La première langue officielle est la langue déclarée par l'employé comme étant celle à laquelle il s'identifie le mieux (c'est-à-dire la langue officielle dans laquelle une personne est généralement la plus compétente).

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 15.B

Participation des anglophones et des francophones au sein des membres réguliers de la GRC* (ne faisant pas partie de l'administration publique centrale)

Catégorie	1992	2000	2005	2006
Officiers				
Anglophones		322 81,5 %	355 81,4 %	362 80,6 %
Francophones		73 18,5 %	81 18,6 %	87 19,4 %
Inconnus		0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Total		395	436	449
Sous-officiers				
Anglophones		3 973 83,1 %	3 797 82,2 %	3 953 81,2 %
Francophones		809 16,9 %	824 17,8 %	915 18,8 %
Inconnus		0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Total		4 782	4 621	4 868
Gendarmes				
Anglophones		6 969 79,7 %	7 413 82,9 %	7 572 83,7 %
Francophones		1 775 20,3 %	1 530 17,1 %	1 473 16,3 %
Inconnus		0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Total		8 744	8 943	9 045
Toutes les catégories				
Anglophones		11 264 80,9 %	11 565 82,6 %	11 887 82,8 %
Francophones		2 657 19,1 %	2 435 17,4 %	2 475 17,2 %
Inconnus		0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
Total		13 921	14 000	14 362

* Gendarmerie royale du Canada

Nota : En 1992, cette ventilation par catégorie n'était pas disponible pour les membres réguliers de la GRC.

Source : Système d'information sur les langues officielles II (SILO II)

Notes techniques

Le tableau 15.B est un sous-ensemble du tableau 15.

Pour en savoir davantage sur la composition de l'effectif de la GRC, veuillez consulter le rapport annuel de cette institution.

Les termes « anglophones » et « francophones » désignent les employés en fonction de leur première langue officielle. La première langue officielle est la langue déclarée par l'employé comme étant celle à laquelle il s'identifie le mieux (c'est-à-dire la langue officielle dans laquelle une personne est généralement la plus compétente).

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 16
Participation des anglophones et des francophones au sein de l'ensemble des institutions assujetties à la *Loi sur les langues officielles* par région

Région	2000		2005		2006	
Ouest et Nord du Canada						
Anglophones	105 483	94,8 %	118 809	94,6 %	124 048	96,4 %
Francophones	4 642	4,2 %	4 577	3,6 %	4 634	3,6 %
Inconnus	1 159	1,0 %	2 234	1,8 %	0	0,0 %
Total	111 284		125 620		128 682	
Ontario (excluant la RCN*)						
Anglophones	81 066	91,1 %	91 982	91,7 %	97 177	93,5 %
Francophones	6 136	6,9 %	6 407	6,4 %	6 736	6,5 %
Inconnus	1 747	2,0 %	1 956	1,9 %	0	0,0 %
Total	88 949		100 345		103 913	
RCN						
Anglophones	55 359	61,7 %	67 451	61,3 %	70 156	61,5 %
Francophones	34 233	38,2 %	42 526	38,6 %	43 941	38,5 %
Inconnus	76	0,1 %	73	0,1 %	0	0,0 %
Total	89 668		110 050		114 097	
Québec (excluant la RCN)						
Anglophones	9 069	13,0 %	9 048	12,5 %	10 121	13,6 %
Francophones	59 081	85,0 %	62 740	86,8 %	64 147	86,4 %
Inconnus	1 352	1,9 %	476	0,7 %	0	0,0 %
Total	69 502		72 264		74 268	
Nouveau-Brunswick						
Anglophones	9 799	69,4 %	10 456	69,3 %	10 672	68,7 %
Francophones	4 250	30,1 %	4 611	30,6 %	4 863	31,3 %
Inconnus	65	0,5 %	14	0,1 %	0	0,0 %
Total	14 114		15 081		15 535	
Autres provinces de l'Atlantique						
Anglophones	33 603	92,4 %	34 674	93,3 %	35 570	93,6 %
Francophones	2 600	7,1 %	2 356	6,3 %	2 420	6,4 %
Inconnus	182	0,5 %	153	0,4 %	0	0,0 %
Total	36 385		37 183		37 990	
À l'étranger						
Anglophones	1 552	74,0 %	1 055	63,0 %	1 489	69,9 %
Francophones	538	25,6 %	619	37,0 %	641	30,1 %
Inconnus	8	0,4 %	1	0,1 %	0	0,0 %
Total	2 098		1 675		2 130	
Toutes les régions						
Anglophones	295 931	71,8 %	333 475	72,1 %	349 233	73,3 %
Francophones	111 480	27,1 %	123 836	26,8 %	127 382	26,7 %
Inconnus	4 589	1,1 %	4 907	1,1 %	0	0,0 %
Total	412 000		462 218		476 615	

* Région de la capitale nationale

Nota : Se référer au tableau 20 pour une répartition par province ou territoire.

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC) et Système d'information sur les langues officielles II (SILO II)

Notes techniques du tableau 16

Ce tableau consiste en une agrégation des données des tableaux 12 et 14. Il fournit un portrait global de l'information sur la participation des anglophones et des francophones dans l'ensemble des institutions assujetties à la *Loi sur les langues officielles* (la *Loi*) par région, c'est-à-dire tous les organismes qui, aux termes d'une autre législation fédérale, sont assujettis à la *Loi* ou à une partie de celle-ci, par exemple, Air Canada ou les administrations aéroportuaires désignées.

Les termes « anglophones » et « francophones » désignent les employés en fonction de leur première langue officielle. La première langue officielle est la langue déclarée par l'employé comme étant celle à laquelle il s'identifie le mieux (c'est-à-dire la langue officielle dans laquelle une personne est généralement la plus compétente).

Tableau 17

Exigences linguistiques des postes au sein de l'administration publique centrale par province ou territoire

Province ou territoire	Bilingues		Postes unilingues						Dossiers incomplets		Total
			Anglais essentiel		Français essentiel		Anglais ou français essentiel				
Colombie-Britannique	532	3,3 %	15 500	96,5 %	0	0,0 %	29	0,2 %	0	0,0 %	16 061
Alberta	426	4,5 %	9 064	95,2 %	0	0,0 %	30	0,3 %	0	0,0 %	9 520
Saskatchewan	180	4,0 %	4 320	95,9 %	0	0,0 %	3	0,1 %	0	0,0 %	4 503
Manitoba	542	7,9 %	6 283	92,0 %	0	0,0 %	7	0,1 %	0	0,0 %	6 832
Ontario (excluant la RCN*)	2 465	10,5 %	20 818	88,5 %	0	0,0 %	230	1,0 %	10	0,0 %	23 523
RCN	48 396	65,0 %	19 338	26,0 %	219	0,3 %	6 402	8,6 %	110	0,1 %	74 465
Québec (excluant la RCN)	13 773	65,4 %	122	0,6 %	7 000	33,2 %	168	0,8 %	4	0,0 %	21 067
Nouveau-Brunswick	2 965	49,9 %	2 771	46,7 %	28	0,5 %	170	2,9 %	5	0,1 %	5 939
Île-du-Prince-Édouard	493	28,1 %	1 259	71,7 %	0	0,0 %	3	0,2 %	0	0,0 %	1 755
Nouvelle-Écosse	965	10,9 %	7 803	87,9 %	0	0,0 %	108	1,2 %	0	0,0 %	8 876
Terre-Neuve-et-Labrador	73	2,4 %	2 964	97,6 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	3 037
Yukon	20	6,6 %	282	92,8 %	0	0,0 %	2	0,7 %	0	0,0 %	304
Territoires du Nord-Ouest	23	3,7 %	593	96,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	616
Nunavut	7	4,3 %	157	95,7 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	164
Extérieur du Canada	409	36,6 %	10	0,9 %	0	0,0 %	696	62,3 %	2	0,2 %	1 117
Total	71 269	40,1 %	91 284	51,3 %	7 247	4,1 %	7 848	4,4 %	131	0,1 %	177 779
Capacité linguistique à l'étranger 939 84,1 % 178 15,9 % (tous les titulaires unilingues) 0 0,0 % 1 117											

*Région de la capitale nationale

Nota : Se référer au tableau 3 pour une répartition par région.

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC), 2006

Notes techniques du tableau 17

Les exigences linguistiques des postes sont établies en fonction des besoins particuliers liés aux obligations linguistiques des institutions. Les postes sont désignés soit bilingues, soit unilingues.

Par postes bilingues, on entend les postes dont l'ensemble ou une partie des fonctions doivent être exercées en français et en anglais.

Par postes unilingues, on entend les postes désignés suivants :

- Anglais essentiel : postes dont toutes les fonctions doivent être exercées en anglais;
- Français essentiel : postes dont toutes les fonctions doivent être exercées en français;
- Anglais ou français essentiel (réversibles) : postes dont toutes les fonctions peuvent être exercées en anglais ou en français, au choix de l'employé.

Par dossiers incomplets, on entend les postes dont les données sur les exigences linguistiques sont incorrectes ou manquantes.

Par capacité linguistique à l'étranger, on entend tous les postes occupés à l'étranger par rotation (employés permutants), qui relèvent pour la plupart du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international qui sont dotés à partir d'un bassin d'employés ayant des compétences semblables. Il est à noter que la capacité linguistique à l'étranger est supérieure à ce que révèle le pourcentage de postes bilingues parce que plusieurs employés occupant des postes unilingues sont également bilingues, ce qui permet aux bureaux à l'étranger de s'acquitter de leurs obligations linguistiques.

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 18

Participation des anglophones et des francophones au sein de l'administration publique centrale par province ou territoire

Province ou territoire	Anglophones		Francophones		Inconnus		Total
Colombie-Britannique	15 768	98,2 %	293	1,8 %	0	0,0 %	16 061
Alberta	9 288	97,6 %	232	2,4 %	0	0,0 %	9 520
Saskatchewan	4 439	98,6 %	64	1,4 %	0	0,0 %	4 503
Manitoba	6 548	95,8 %	284	4,2 %	0	0,0 %	6 832
Ontario (excluant la RCN*)	22 390	95,2 %	1 133	4,8 %	0	0,0 %	23 523
RCN	43 697	58,7 %	30 768	41,3 %	0	0,0 %	74 465
Québec (excluant la RCN)	1 630	7,7 %	19 437	92,3 %	0	0,0 %	21 067
Nouveau-Brunswick	3 486	58,7 %	2 453	41,3 %	0	0,0 %	5 939
Île-du-Prince-Édouard	1 574	89,7 %	181	10,3 %	0	0,0 %	1 755
Nouvelle-Écosse	8 395	94,6 %	481	5,4 %	0	0,0 %	8 876
Terre-Neuve-et-Labrador	3 013	99,2 %	24	0,8 %	0	0,0 %	3 037
Yukon	292	96,1 %	12	3,9 %	0	0,0 %	304
Territoire du Nord-Ouest	596	96,8 %	20	3,2 %	0	0,0 %	616
Nunavut	157	95,7 %	7	4,3 %	0	0,0 %	164
Extérieur du Canada	752	67,3 %	365	32,7 %	0	0,0 %	1117
Total	122 025	68,6 %	55 754	31,4 %	0	0,0 %	177 779

* Région de la capitale nationale

Nota : Se référer au tableau 12 pour une répartition par région.

Source : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC), 2006

Notes techniques

Les termes « anglophones » et « francophones » désignent les employés en fonction de leur première langue officielle. La première langue officielle est la langue déclarée par l'employé comme étant celle à laquelle il s'identifie le mieux (c'est-à-dire la langue officielle dans laquelle une personne est généralement la plus compétente).

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 19

Participation des anglophones et des francophones au sein des institutions ne faisant pas partie de l'administration publique centrale par province ou territoire

Province ou territoire	Anglophones		Francophones		Inconnus		Total
Colombie-Britannique	35 593	96,3 %	1 354	3,7 %	0	0,0 %	36 947
Alberta	26 181	95,3 %	1 289	4,7 %	0	0,0 %	27 470
Saskatchewan	7 087	96,3 %	270	3,7 %	0	0,0 %	7 357
Manitoba	16 969	95,8 %	741	4,2 %	0	0,0 %	17 710
Ontario (excluant la RCN*)	74 787	93,0 %	5 603	7,0 %	0	0,0 %	80 390
RCN	26 459	66,8 %	13 173	33,2 %	0	0,0 %	39 632
Québec (excluant la RCN)	8 491	16,0 %	44 710	84,0 %	0	0,0 %	53 201
Nouveau-Brunswick	7 186	74,9 %	2 410	25,1 %	0	0,0 %	9 596
Île-du-Prince-Édouard	1 825	95,0 %	97	5,0 %	0	0,0 %	1 922
Nouvelle-Écosse	15 026	90,6 %	1 551	9,4 %	0	0,0 %	16 577
Terre-Neuve-et-Labrador	5 737	98,5 %	86	1,5 %	0	0,0 %	5 823
Yukon	350	95,9 %	15	4,1 %	0	0,0 %	365
Territoires du Nord-Ouest	591	94,6 %	34	5,4 %	0	0,0 %	625
Nunavut	189	90,9 %	19	9,1 %	0	0,0 %	208
Extérieur du Canada	737	72,8 %	276	27,2 %	0	0,0 %	1 013
Total	227 208	76,0 %	71 628	24,0 %	0	0,0 %	298 836

* Région de la capitale nationale

Nota : Se référer au tableau 14 pour une répartition par région.

Source : Système d'information sur les langues officielles II (SILO II), 2006

Notes techniques

Les termes « anglophones » et « francophones » désignent les employés en fonction de leur première langue officielle. La première langue officielle est la langue déclarée par l'employé comme étant celle à laquelle il s'identifie le mieux (c'est-à-dire la langue officielle dans laquelle une personne est généralement la plus compétente).

Depuis décembre 2005, l'appellation « administration publique centrale » est utilisée pour identifier les institutions pour lesquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.

Tableau 20

Participation des anglophones et des francophones au sein de l'ensemble des institutions assujetties à la *Loi sur les langues officielles* par province ou territoire

Province ou territoire	Anglophones		Francophones		Inconnus		Total
Colombie-Britannique	51 361	96,9 %	1 647	3,1 %	0	0,0 %	53 008
Alberta	35 469	95,9 %	1 521	4,1 %	0	0,0 %	36 990
Saskatchewan	11 526	97,2 %	334	2,8 %	0	0,0 %	11 860
Manitoba	23 517	95,8 %	1 025	4,2 %	0	0,0 %	24 542
Ontario (excluant la RCN*)	97 177	93,5 %	6 736	6,5 %	0	0,0 %	103 913
RCN	70 156	61,5 %	43 941	38,5 %	0	0,0 %	114 097
Québec (excluant la RCN)	10 121	13,6 %	64 147	86,4 %	0	0,0 %	74 268
Nouveau-Brunswick	10 672	68,7 %	4 863	31,3 %	0	0,0 %	15 535
Île-du-Prince-Édouard	3 399	92,4 %	278	7,6 %	0	0,0 %	3 677
Nouvelle-Écosse	23 421	92,0 %	2 032	8,0 %	0	0,0 %	25 453
Terre-Neuve-et-Labrador	8 750	98,8 %	110	1,2 %	0	0,0 %	8 860
Yukon	642	96,0 %	27	4,0 %	0	0,0 %	669
Territoires du Nord-Ouest	1 187	95,6 %	54	4,4 %	0	0,0 %	1 241
Nunavut	346	93,0 %	26	7,0 %	0	0,0 %	372
Extérieur du Canada	1 489	69,9 %	641	30,1 %	0	0,0 %	2 130
Total	349 233	73,3 %	127 382	26,7 %	0	0,0 %	476 615

*Région de la capitale nationale

Nota : Se référer au tableau 16 pour une répartition par région.

Sources : Système d'information sur les postes et la classification (SIPC) et Système d'information sur les langues officielles II (SILO II), 2006

Notes techniques

Ce tableau consiste en une agrégation des données des tableaux 18 et 19. Il fournit un portrait global de l'information sur la participation des anglophones et des francophones dans l'ensemble des institutions assujetties à la *Loi sur les langues officielles* (la *Loi*) par région, c'est-à-dire tous les organismes qui, aux termes d'une autre législation fédérale, sont assujettis à la *Loi* ou à une partie de celle-ci, par exemple, Air Canada ou les administrations aéroportuaires désignées.

Les termes « anglophones » et « francophones » désignent les employés en fonction de leur première langue officielle. La première langue officielle est la langue déclarée par l'employé comme étant celle à laquelle il s'identifie le mieux (c'est-à-dire la langue officielle dans laquelle une personne est généralement la plus compétente).