



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT



Rapport annuel
sur les langues officielles
2007-2008

rapport ►►►
annuel

Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2009

N° de catalogue BT23-1/2008
ISBN 978-1-100-50306-6

Ce document est disponible sur le site Web du
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à <http://www.tbs-sct.gc.ca>

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

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 du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (anciennement l'Agence de la fonction publique du Canada), c'est avec plaisir que je dépose au Parlement, conformément à l'article 48 de la *Loi sur les langues officielles* (la *Loi*), le vingtième rapport annuel sur les langues officielles, pour l'exercice 2007-2008.

La *Loi sur les langues officielles* fête ses quarante ans cette année, et nous pouvons vraiment être fiers de nos réalisations.

Il reste du travail à faire, bien sûr, et c'est pourquoi le gouvernement a annoncé la *Feuille de route pour la dualité linguistique canadienne 2008–2013 : agir pour l'avenir*. Cette feuille de route témoigne d'un engagement sans précédent de 1,1 milliard de dollars en cinq ans, qui vise 14 ministères et organismes.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor agit comme centre d'excellence pour les langues officielles. À ce titre, il continuera à coordonner le Programme des langues officielles dans les institutions fédérales assujetties aux parties IV, V et VI de la *Loi*. Ces trois parties traitent des services au public, de langue de travail et de la participation équitable des Canadiens francophones et anglophones à la fonction publique.

Alors que les institutions couvertes par la *Loi* sont responsables de sa mise en œuvre, une grande partie du travail du Secrétariat du Conseil du Trésor consiste à les aider à intégrer les langues officielles à la culture de leur organisation. La nouvelle structure de gouvernance annoncée par le premier ministre plus tôt cette année, qui comprend la création du nouveau Bureau du dirigeant principal des ressources humaines au sein du Secrétariat du Conseil du Trésor, renforce notre capacité à cet égard.

La dualité linguistique demeure un élément clé de notre identité canadienne et une caractéristique distinctive de la fonction publique du Canada. Il y a 40 ans, la plupart des communautés partout au pays devaient communiquer avec les institutions fédérales dans la langue de la majorité. Aujourd'hui, un peu plus de 90 % des communautés de langue officielle en situation minoritaire ont accès aux services fédéraux dans leur langue. C'est un progrès remarquable! En 40 ans, nous sommes passés d'une fonction publique pratiquement unilingue à une administration fédérale bilingue. Les progrès décrits dans les pages suivantes sont attribuables au renforcement de l'engagement des institutions fédérales à faire en sorte que la dualité linguistique fasse partie intégrante de leurs activités quotidiennes.

L'honorable Vic Toews, C.P., député
Président du Conseil du Trésor

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 vingtième rapport annuel sur les langues officielles, couvrant l'exercice 2007-2008.

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

Le président du Conseil du Trésor,

L'honorable Vic Toews, c.p., député

Août 2009

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 vingtième rapport annuel sur les langues officielles, couvrant l'exercice 2007-2008.

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

Le président du Conseil du Trésor,

L'honorable Vic Toews, c.p., député

Août 2009

Table des matières

Sommaire.....	1
Introduction	4
Mandat du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.....	4
La structure et le contenu du rapport	5
Exécution du Programme des langues officielles	5
Gestion des ressources humaines	5
Langue de travail.....	8
Communications avec le public et prestation de services dans les bureaux désignés bilingues.....	10
Pratiques exemplaires	12
Contexte.....	12
Bonnes pratiques	12
Conclusion	16
Tableaux statistiques	18

Sommaire

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (anciennement l'Agence de la fonction publique du Canada) a pour mandat d'appuyer les institutions fédérales assujetties à la *Loi sur les langues officielles* afin qu'elles satisfassent aux obligations linguistiques qui leur sont dévolues. Il incombe aux institutions fédérales de servir les Canadiens dans la langue officielle de leur choix, d'instaurer et de préserver un climat de travail propice à l'utilisation des deux langues officielles dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail, de veiller à ce que les Canadiens d'expression française et d'expression anglaise aient des chances égales d'emploi et d'avancement dans les institutions fédérales et que leurs effectifs tendent à refléter la présence au Canada des deux collectivités de langue officielle, compte tenu de la nature de ces institutions, de leur mandat, de leur public et de l'emplacement de leurs bureaux.

La structure et le contenu de ce vingtième rapport annuel ont été complètement repensés afin de mettre un plus grand accent sur les résultats du Programme des langues officielles dans son ensemble. Certains résultats figurant dans ce rapport sont d'ailleurs présentés ici pour la première fois.

Le rapport se structure donc autour de deux sections principales, à savoir l'exécution du Programme et les pratiques exemplaires. L'ordre dans lequel sont présentés les éléments du Programme relevant de la compétence du Conseil du Trésor a été modifié pour mettre en perspective les questions de langues officielles touchant la gestion des ressources humaines. Quant à la deuxième section, elle comporte des bonnes pratiques qui peuvent s'appliquer de façon générale à toute institution.

Les faits saillants ci-dessous portent sur l'exécution du Programme des langues officielles au cours de l'exercice 2007-2008.

L'exécution du Programme

Gestion des ressources humaines – y compris la participation équitable (partie VI de la *Loi*)

Au 31 mars 2008, 40,5 p.100 de l'ensemble des postes de l'administration publique centrale étaient désignés bilingues. Les autres postes sont unilingues et se répartissent comme suit : 51,0 p.100, anglais essentiel; 3,9 p.100, français essentiel et 4,4 p.100, réversibles (français ou anglais). Le taux de dossiers incomplets portant sur les exigences linguistiques des postes occupés était de 0,3 p.100.

Au 31 mars 2008, le taux de participation des anglophones dans l'ensemble des institutions fédérales assujetties à la *Loi* se situait à 73,1 p.100 et celui des francophones à 26,9 p.100. Ces taux demeurent pratiquement inchangés par rapport à la même période l'an dernier. Considérant les données du *Recensement de 2006*, les deux collectivités de langue officielle

sont relativement bien représentées au sein de l'ensemble des institutions fédérales assujetties à la *Loi*.

Au plan régional, dans l'ensemble des institutions fédérales assujetties à la *Loi*, la participation des anglophones au Québec (sans la région de la capitale nationale) s'établissait à 12,5 p.100 en 2008 par rapport à 12,2 p.100 l'année précédente.

Langue de travail (partie V de la *Loi*)

La majorité des institutions fédérales demeurent engagées au chapitre des langues officielles et adoptent des mesures qui permettent aux employés d'utiliser la langue officielle de leur choix dans leur milieu de travail.

De façon générale, les communications électroniques, les sites Web ainsi que les instruments de travail et les systèmes informatiques destinés aux employés sont disponibles dans les deux langues officielles.

La grande majorité des employés (91,8 p.100) offrant des services personnels et centraux (par exemple, la paye, les services financiers, les communications et la bibliothèque) qui font partie de l'administration publique centrale, satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste comparativement à 90,7 p.100 en 2007. Le pourcentage de postes exigeant une capacité supérieure (niveau C) de connaissance de la langue seconde est demeuré stable à 33,7 p.100 en 2008.

Pour ce qui est du personnel exerçant des fonctions de supervision dans l'ensemble du pays (incluant les cadres), 91,2 p.100 satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste, par rapport à 89,1 p.100 en 2007.

Communications avec le public et prestation des services dans les deux langues officielles (partie IV de la *Loi*)

Les institutions fédérales sont pour la plupart en mesure de communiquer avec le public et de lui offrir des services de qualité égale dans les deux langues officielles dans les communications électroniques, incluant les sites Web, ainsi que dans les bureaux et points de service désignés bilingues. Toutefois, environ 20 p.100 des institutions fédérales estiment qu'il existe des lacunes par rapport à l'offre active en général.

Le pourcentage de titulaires de postes bilingues devant servir le public qui satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste a légèrement augmenté, pour atteindre 91,5 p.100 en 2008, par rapport à 91,0 p.100 en 2007. Le pourcentage de titulaires exemptés de satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste est demeuré stable à 5,0 p.100.

Le pourcentage de postes désignés bilingues au niveau supérieur (niveau C en interaction orale) a légèrement augmenté depuis l'année dernière, passant de 34,4 p.100 à 34,8 p.100.

Plus de la moitié des institutions fédérales qui utilisent des tiers, stipulent dans le contrat de travail les obligations linguistiques de ces derniers. Une majorité de ces institutions indiquent assurer un suivi pour que ces clauses soient respectées par les tiers.

Les données démontrent que 60 institutions fédérales ont mis en place des mécanismes de mesure du rendement en ce qui a trait à la prestation de services au public

Introduction

Mandat du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines

Créé le 2 mars 2009, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (le Bureau) englobe les secteurs d'activités et de politiques de l'ancienne Agence de la fonction publique du Canada ainsi que ceux des secteurs au Secrétariat du Conseil du Trésor responsables de la gestion du régime de pension, des avantages sociaux, des relations de travail et de la rémunération. Ce changement a permis de mettre en place une structure de gouvernance qui favorise la responsabilisation des administrateurs généraux à l'égard de la gestion des ressources humaines dans leurs propres organisations.

Le Bureau a pour mandat d'appuyer l'excellence en gestion des personnes dans la fonction publique afin de créer et maintenir une organisation qui est dynamique et qui soutient un environnement sain permettant ainsi d'offrir des services de qualité et d'atteindre les résultats attendus pour les Canadiens et les Canadiennes.

Dans le cadre de ses attributions, le Bureau appuie les fonctionnaires et, par le fait même, les institutions gouvernementales dans l'établissement d'un milieu de travail et d'une main-d'œuvre de haut niveau, afin d'être au service de la population canadienne et du gouvernement du Canada.

En ce qui touche plus précisément les langues officielles, le Bureau appuie, au nom du Conseil du Trésor, les institutions fédérales dans l'application des parties IV, V et VI de la *Loi sur les langues officielles* (la *Loi*) faisant en sorte que les Canadiens reçoivent des services dans la langue officielle de leur choix (partie IV de la *Loi*); que les institutions fédérales instaurent et préservent un climat de travail propice à l'utilisation efficace des deux langues officielles (partie V de la *Loi*); qu'elles offrent des chances égales d'emploi et d'avancement aux Canadiens d'expression française et ceux d'expression anglaise au sein de leur organisation et que leurs effectifs tendent à refléter la présence au Canada des deux collectivités de langue officielle (partie VI de la *Loi*).

Le Bureau travaille avec les quelque 200 institutions fédérales assujetties à la *Loi*, soit les 80 institutions faisant partie de l'administration publique centrale et les 120 autres sociétés d'État, organismes privatisés, organismes distincts et établissements publics.

En outre, le Bureau collabore avec Patrimoine canadien pour favoriser l'épanouissement des communautés de langue officielle en situation minoritaire, pour appuyer leur développement et pour promouvoir la pleine reconnaissance et l'usage du français et de l'anglais dans la société canadienne (partie VII de la *Loi*).

La structure et le contenu du rapport

La structure et le contenu de ce vingtième rapport annuel ont été complètement repensés afin de mettre l'accent sur les questions de langues officielles liées à la gestion des ressources humaines et sur les résultats du Programme des langues officielles dans son ensemble. L'objectif ainsi visé est de rendre des comptes de façon plus rigoureuse sur l'application de la *Loi* tout en facilitant la tâche des parlementaires en leur présentant des données concrètes sur le Programme.

Certains résultats figurant dans ce rapport, qui ont été obtenus grâce aux modifications apportées récemment à la façon dont le Bureau suit l'état du Programme dans les institutions fédérales, sont d'ailleurs présentés ici pour la première fois.

Le rapport se structure donc autour de deux sections principales, à savoir l'exécution du Programme des langues officielles et les pratiques exemplaires. L'ordre dans lequel sont présentés les éléments du Programme relevant de la compétence du Conseil du Trésor a été modifié pour mettre en perspective les questions de langues officielles touchant la gestion des ressources humaines. Quant à la deuxième section, elle comporte des bonnes pratiques qui peuvent s'appliquer de façon générale à toute institution.

Exécution du Programme des langues officielles

Gestion des ressources humaines

Au 31 mars 2008, 40,5 p.100 de l'ensemble des postes de l'administration publique centrale étaient désignés bilingues. Les autres postes étaient unilingues et se répartissaient comme suit : 51,0 p.100, anglais essentiel; 3,9 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 était de 0,3 p.100.

Le pourcentage de postes bilingues est généralement plus élevé dans certaines régions du pays, notamment dans la région de la capitale nationale (RCN) – où il y a plusieurs sièges sociaux – et là où vivent en plus grand nombre les membres des collectivités de langue officielle en situation minoritaire. De même, les obligations linguistiques dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail, ont une incidence sur le nombre de postes désignés bilingues. La RCN compte 65,1 p.100 de postes bilingues; le Québec (sans la RCN), 64,8 p.100; le Nouveau-Brunswick, 52,1 p.100 et l'Ontario (sans la RCN), 10,5 p.100. Dans les autres provinces de l'Atlantique, le pourcentage est de 11,1 p.100 tandis que dans tout l'Ouest et le Nord du pays, 4,3 p.100 de l'ensemble des postes sont bilingues.

L'exercice 2007-2008 témoigne d'une amélioration au chapitre du pourcentage de titulaires qui satisfont aux exigences linguistiques de leur poste. En effet, au 31 mars 2008, 91,7 p.100 de ces titulaires y satisfaisaient, par rapport à 90,8 p.100 pour l'exercice précédent.

Le pourcentage de postes désignés bilingues exigeant un niveau de compétence supérieure (niveau C) était de 32,4 p.100, soit 0,5 point de pourcentage de plus que l'an dernier (31,9 p.100). La majorité des postes bilingues, soit 64,3 p.100, exigeaient un niveau intermédiaire (niveau B).

Le Bureau a noté que 63,4 p.100 des institutions fédérales ont des mécanismes en place pour déterminer objectivement les exigences linguistiques des postes et des fonctions. D'après l'information recueillie, 75,8 p.100 des institutions fédérales dotent normalement les postes ou fonctions par des candidats qui satisfont aux exigences linguistiques au moment de la nomination, ce qui représente une légère amélioration par rapport à l'an dernier.

Afin que soient respectés les droits du public et des employés, 66,7 p.100 des institutions fédérales ont mis en place des mesures administratives en cas d'absence des employés qui occupent un poste bilingue.

Plus des trois quarts des institutions fédérales font en sorte que les employés qui ne satisfont pas aux exigences de leur poste au moment de la nomination aient accès à une formation linguistique dans un délai raisonnable.

Selon les données recueillies, 83,7 p.100 des institutions fédérales rendent la formation linguistique disponible pour la progression de carrière.

L'année dernière, près de la moitié des institutions fédérales ont mis en place des mesures pour faire en sorte que les employés formés dans leur deuxième langue officielle puissent maintenir ou améliorer leur niveau de bilinguisme. Cette année, plus de 61,0 p.100 des institutions fédérales ont mis en place de telles pratiques.

Certains incitatifs comme le mentorat, le jumelage, la tenue de réunions bilingues, l'utilisation des services d'écoles de langues ou de Campus Direct contribuent à l'utilisation courante de la langue seconde dans le milieu de travail.

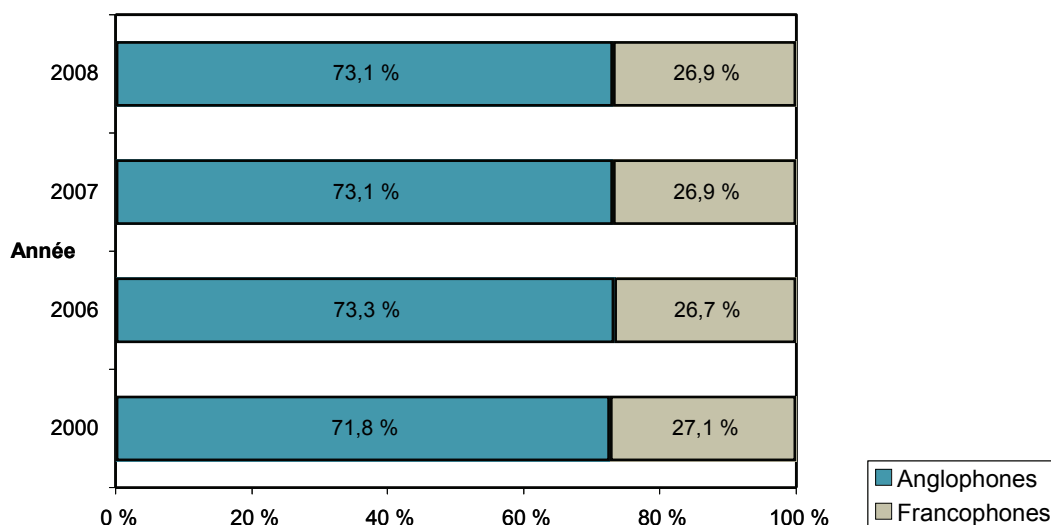
En ce qui a trait à la participation équitable, le taux de participation des anglophones dans l'ensemble des institutions fédérales assujetties à la *Loi* se situait, pour l'exercice 2007-2008, à 73,1 p.100. La participation des francophones s'établissait, quant à elle, à 26,9 p.100. Ces taux s'élevaient à 68,4 p.100 et à 31,6 p.100 pour l'administration publique centrale. Considérant les plus récentes données du recensement de la population (2006), on observe que les employés issus des deux collectivités de langue officielle sont relativement bien représentés au sein de l'ensemble des institutions fédérales assujetties à la *Loi*. Cette répartition se rapproche dans l'ensemble du pourcentage de francophones et d'anglophones qui composent la société canadienne, soit 74,8 p.100 de la population canadienne qui déclare l'anglais comme première langue alors que 23,6 p.100 déclare le français comme première langue.

Cette situation a beaucoup évolué au cours des trente dernières années. À l'échelle nationale, et pour les institutions fédérales faisant partie de l'administration publique centrale, le taux de participation des francophones est passé de 25,2 p.100 en 1978 à 31,6 p.100 en 2008. À l'échelon régional, les changements les plus significatifs se situent dans la RCN où la participation des francophones est passée de 32 p.100 à 41,8 p.100 de 1978 à 2008 et de 16,7 p.100 à 42,7 p.100 durant la même période au Nouveau-Brunswick.

Le graphique 1 ci-dessous illustre la participation des deux collectivités au sein de l'ensemble des institutions fédérales assujetties à la *Loi*.

Graphique 1

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



Le Bureau a observé que 52,3 p.100 des institutions fédérales assujetties à la *Loi* ont mis en œuvre des pratiques de recrutement visant à favoriser la participation équitable, par exemple en publiant les avis de concours dans les médias de langue anglaise et française ou en publiant les avis de concours sur leurs sites Web.

Au plan régional, dans l'ensemble des institutions fédérales assujetties à la *Loi*, la participation des anglophones au Québec (sans la RCN) s'établit à 12,5 p.100 en 2008 par rapport à 12,2 p.100 l'année précédente. Pour la seule administration publique centrale, ces taux étaient respectivement de 7,9 p.100 et de 7,6 p.100.

Il est à souligner que le niveau de compétence requis en langue seconde a considérablement augmenté au fil des ans. En effet, le nombre de titulaires devant atteindre un niveau de

compétence supérieure (niveau C) s'établissait à 7,2 p.100 en 1978, alors qu'il est passé à 32,4 p.100 en 2008.

En matière de mécanismes de mesure du rendement, 52 institutions fédérales ont mis en place des mesures pour évaluer la mise en œuvre des dispositions relatives à la *Politique sur les langues officielles pour la gestion des ressources humaines* pour en assurer le suivi au sein de leur organisation, ce qui représente une augmentation par rapport à la situation qui prévalait l'année précédente.

Les exemples de mesures de rendement qui suivent attestent d'un changement de culture relativement à la volonté d'offrir des services dans les deux langues officielles et de l'instauration d'un milieu de travail où prévaut la capacité des employés de s'exprimer dans la langue de leur choix :

- ▶ La politique sur les langues officielles est considérée un élément important du plan stratégique et du processus de planification de la relève;
- ▶ Le tableau de bord trimestriel du sous-ministre contient des indicateurs de rendement quant à la dotation impérative et le pourcentage des employés qui satisfont aux exigences linguistiques de leur poste;
- ▶ Des plans de gestion du rendement sont mis en place;
- ▶ Des rapports trimestriels sur le niveau de bilinguisme des gestionnaires sont présentés au Conseil de direction;
- ▶ Des sondages semestriels sont effectués pour mesurer la satisfaction des employés;
- ▶ Les données du sondage mené par Statistique Canada sur la perception des employés quant à la mise en œuvre de la Politique sur les langues officielles sont prises en compte;
- ▶ Les écoles de langue et les enseignants sont évalués régulièrement;
- ▶ Des institutions fédérales augmentent les investissements dans la formation linguistique.

Langue de travail

Au 31 mars 2008, 91,8 p.100, soit 47 568 des titulaires occupant des postes bilingues et offrant des services personnels et centraux au sein de l'administration publique centrale satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste, comparativement à 90,7 p.100 en 2007.

Le pourcentage de postes qui comportent des fonctions de services personnels et centraux au sein de l'administration publique centrale exigeant un niveau C de compétence en langue seconde (interaction orale) est demeuré stable au même niveau que l'année précédente, soit 33,7 p.100.

Pour l'ensemble du personnel exerçant des fonctions de supervision d'employés dans les régions désignées bilingues (superviseurs et cadres), les données indiquent que 91,2 p.100 d'entre eux

(soit 18 934) satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste. Il s'agit d'une augmentation de plus de 2 points de pourcentage. Cette proportion était de 89,1 p.100 en 2007.

Le nombre et le pourcentage des catégories « Exemptés » et « Dossiers incomplets » des postes bilingues au sein de l'administration publique centrale affectés aux services personnels et centraux ont diminué. Dans le cas de la catégorie « Exemptés », le nombre de titulaires est passé de 5,2 p.100 en 2007 à 4,9 p.100 en 2008. En ce qui concerne la catégorie des « Dossiers incomplets », le taux est passé de 2,2 p.100 en 2007 à 1,8 p.100 en 2008.

Le pourcentage de postes désignés bilingues comprenant des fonctions de supervision au niveau supérieur (niveau C) était de 50,2 p.100 en 2008.

Quant aux cadres de direction, les données révèlent une augmentation continue du nombre de ces cadres qui satisfont aux exigences linguistiques de leur poste. De fait, 96,4 p.100 d'entre eux, soit 4 015 cadres, satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste bilingue au 31 mars 2008, comparativement à 94,0 p.100 l'année précédente. Au total, 2,0 p.100 d'entre eux, soit 84 cadres, n'avaient pas à y satisfaire, car ils bénéficiaient d'une exemption.

Pour la catégorie « Doivent satisfaire », il y a une amélioration de 0,8 point de pourcentage, ce qui signifie qu'au 31 mars 2008 1,0 p.100 (42 cadres de direction) devaient satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste à l'intérieur de la période d'exemption de deux ans pour atteindre le niveau requis, comparativement à 1,8 p.100 l'année précédente.

Dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail, le Bureau a observé des progrès sensibles au fil des ans quant aux mesures qui sont prises pour encourager l'utilisation des deux langues officielles. En fait, 91,7 p.100 des institutions fédérales présentes dans ces régions désignées bilingues ont pris des dispositions dans le but d'établir et de maintenir un climat propice à l'utilisation des deux langues officielles, ce qui constitue une amélioration de 6,7 p.100 par rapport à l'année dernière.

Les employés peuvent obtenir les services personnels et centraux dans la langue officielle de leur choix dans 92,6 p.100 des institutions fédérales; les instruments de travail et les systèmes informatiques d'usage courant et généralisé sont accessibles dans les deux langues officielles dans 85,7 p.100 des institutions fédérales; les sites Web et les communications électroniques destinés aux employés sont accessibles simultanément et de qualité égale dans les deux langues dans 83,3 p.100 des institutions fédérales.

Enfin, 78,6 p.100 des institutions fédérales ont déployé des efforts pour offrir de la formation et du perfectionnement professionnel dans les deux langues officielles à leurs employés.

Dans les régions unilingues, les instruments de travail sont disponibles dans les deux langues officielles pour le personnel devant offrir des services bilingues au public ou aux employés d'une région désignée bilingue dans 75,8 p.100 des institutions fédérales, ce qui représente une légère amélioration par rapport à la mesure établie l'année précédente.

Communications avec le public et prestation de services dans les bureaux désignés bilingues

Au 31 mars 2008, les institutions fédérales comptaient 12 371 bureaux et points de service, dont 4 039 (32,6 p.100) avaient l'obligation d'offrir des services bilingues au public.

En général, la disponibilité, la simultanété, la comparabilité et la qualité des communications et des services bilingues offerts par les institutions fédérales répondent de façon satisfaisante à la demande. De plus en plus, la diffusion d'information au public dans les deux langues officielles constitue une partie intégrante de l'approche et de la planification en matière de communication.

Au 31 mars 2008, 91,5 p.100 des titulaires de postes bilingues devant servir le public satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste. Il s'agit d'une hausse d'un demi-point de pourcentage par rapport à l'année précédente (91,0 p.100). Depuis l'an 2000, cette progression graduelle représente une augmentation de plus de 9 points de pourcentage.

En ce qui a trait au pourcentage de titulaires exemptés de satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste, celui-ci est stable depuis quelques années. En contrepartie, le pourcentage de dossiers incomplets continue de diminuer; en 2008, ce pourcentage se situe à 2,0 p.100, alors qu'en 2007, il atteignait 2,2 p.100 et en 2000, 5,0 p.100. Cette diminution du nombre de dossiers incomplets est en partie attribuable au travail de l'équipe de formation et d'intervention spéciale du Système d'information sur les postes et la classification (SIPC) qui a ciblé les institutions fédérales ayant des lacunes quant à la qualité de leurs données.

Le pourcentage de postes de service au public désignés bilingues au niveau supérieur (niveau C en interaction orale) a augmenté légèrement par rapport à l'année précédente, passant de 34,4 p.100 à 34,8 p.100. La compétence linguistique associée aux postes bilingues pour les besoins du service au public a été rehaussée de façon soutenue depuis 1978, mais demeure relativement stable depuis les cinq dernières années.

Les institutions fédérales offrent simultanément leurs communications et services dans les deux langues officielles dans une proportion de 89,5 p.100, et ces communications et services sont de qualité égale dans les deux langues dans 83,7 p.100 des institutions fédérales.

Environ 20,0 p.100 des institutions fédérales ont des lacunes par rapport à l'offre active, principalement à l'égard de l'offre active en personne. En effet, l'offre active visuelle (c'est-à-dire la signalisation), l'accueil au téléphone et les messages d'accueil sur les répondeurs ne posent généralement pas de problème. Il est à noter que des mesures incitatives (rappels fréquents, formation, dépliants, etc.) pour améliorer l'offre active sont mises en œuvre de façon régulière.

Le Bureau a noté que 84 p.100 des institutions fédérales diffusent leur information simultanément dans les deux langues officielles sur leurs sites Web destinés au public et que ces institutions fédérales veillent à ce que les versions françaises et anglaises soient de qualité égale.

Dans le cas des communications électroniques destinées au public, 81 p.100 des institutions fédérales diffusent leur information simultanément dans les deux langues officielles et 75,8 p.100 des institutions fédérales veillent à ce que la qualité de l'information soit comparable dans les deux langues officielles.

Le Bureau a constaté qu'une majorité des institutions fédérales faisant affaire avec des tiers incluent dans leurs contrats une clause précisant les obligations linguistiques. Par contre, 36,9 p.100 de ces institutions ne vérifient pas si ces clauses sont respectées.

Soixante institutions fédérales ont mis en place des mécanismes de mesure du rendement en ce qui a trait à la prestation de services au public.

À la lumière de toutes ces données sur les parties IV, V et VI de la *Loi*, le Bureau conclut que les institutions fédérales s'acquittent généralement bien de leurs obligations à l'égard des langues officielles, et ce, même si certains manquements ponctuels sont observés, notamment en ce qui concerne l'offre active en personne et au téléphone.

Le Bureau encourage aussi les institutions fédérales à déployer les efforts nécessaires pour améliorer leur rendement à l'égard de l'offre active ainsi que pour mettre en place les mécanismes pertinents pour évaluer leur propre rendement par rapport aux langues officielles.

La clé du succès pour une mise en œuvre efficace du Programme repose sur le leadership exercé au sein des institutions fédérales. C'est pourquoi le Bureau accorde un intérêt soutenu à cet élément dans les bilans annuels demandés aux institutions fédérales. L'insistance qu'elle accorde aux bonnes pratiques porte fruit puisque plusieurs institutions fédérales prennent exemple sur ces modèles et les adaptent à leurs besoins.

Pratiques exemplaires

Contexte

Le Bureau cherche à mettre en commun des outils susceptibles d'aider les institutions fédérales à améliorer leur rendement à l'égard des langues officielles et à en faire la promotion. C'est dans cette perspective qu'il a demandé aux institutions fédérales de lui fournir dans le cadre de l'exercice des bilans annuels 2007-2008 de l'information sur leurs bonnes pratiques à l'égard du Programme des langues officielles.

Certaines pratiques ainsi recueillies ont été sélectionnées pour faire l'objet d'une présentation dans le cadre de l'édition 2008-2009 du Forum annuel des bonnes pratiques qu'organise le Bureau tandis que d'autres sont présentées dans la présente section afin de les partager avec le plus grand nombre possible d'institutions fédérales. Toutes ces bonnes pratiques témoignent de l'engagement des institutions fédérales envers le Programme et sont susceptibles d'avoir un effet multiplicateur. L'objectif ultime visé est de permettre aux institutions fédérales de reproduire, à leur gré et avec les adaptations nécessaires, les bonnes pratiques qui pourraient s'appliquer au sein de leurs propres organisations.

Les bonnes pratiques retenues ont été regroupées sous les thèmes suivants : gestion du programme, ressources humaines, langue de travail et service au public.

Bonnes pratiques

Gestion du programme

L'Agence des services frontaliers du Canada a entrepris une série d'initiatives dans le cadre de la gestion du programme dont voici les principales :

- ▶ L'Agence a organisé deux rencontres avec toutes les institutions fédérales qui font partie du portefeuille de la sécurité publique. Les discussions ont porté sur les défis communs à relever dans le domaine des langues officielles et les bonnes pratiques à suivre.
- ▶ Des mesures correctives sont mises en place lorsque l'institution remarque des problèmes récurrents. Cette pratique a donné lieu à une augmentation significative de séances d'information sur l'offre active.
- ▶ Quant au recrutement de nouveaux employés, des initiatives ont été identifiées afin d'augmenter la capacité bilingue de l'institution, entre autres, des visites dans les communautés de langue officielle en situation minoritaire, la participation à des foires de l'emploi, le recrutement dans les centres d'emploi et les universités, et la publication d'annonces dans les annuaires.

-
- ▶ Une trousse préparatoire à la formation linguistique et une trousse sur le maintien de l'acquis ont été élaborées. Ces trousse sont distribuées à tous les employés qui vont en formation linguistique.
 - ▶ Un lexique bilingue du vocabulaire propre à l'institution est offert sur leur site intranet et mis à jour régulièrement.

Ressources humaines – Maintien des acquis

- ▶ Le « *Programme de jumelage linguistique* » de l'Office des transports du Canada comprend le parrainage de deux employés, un anglophone et un francophone, afin de permettre à l'un d'eux d'améliorer ses connaissances de la langue seconde. Ce programme appuie le défi « TOP niveau » de l'institution qui correspond à la Tolérance, l'Ouverture et la Patience (TOP). Le programme a été lancé il y a quatre ans afin de créer un environnement favorable à l'utilisation des deux langues officielles et a aidé près de cinquante employés à apprendre le français comme langue seconde.
- ▶ Dans l'Ouest canadien, l'Agence Parcs Canada offre à ses employés la possibilité de participer à un atelier d'immersion en français d'une durée de trois jours à une semaine. Les groupes sont formés de vingt à trente-cinq employés. Les participants ne parlent que français et ce, à partir du petit déjeuner jusqu'en soirée. Un employé bilingue est affecté à trois ou quatre apprenants pour stimuler la conversation entre les participants.
- ▶ La région de l'Ontario du ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux a financé deux classes spéciales hebdomadaires afin de permettre aux nouveaux diplômés de la formation linguistique à temps plein d'acquérir une terminologie opérationnelle, d'améliorer leur aisance à s'exprimer et de maintenir leurs compétences langagières.

Langue de travail

- ▶ Statistique Canada offre une banque de terminologie bilingue à tous ses employés sur son réseau intranet. Cet outil sert à diffuser les appellations et la terminologie spécifiques à l'institution et a pour objectif d'appuyer les travaux de rédaction des employés, autant en français qu'en anglais; de mettre en commun la terminologie des divisions; de diffuser la terminologie particulière à Statistique Canada; de favoriser la normalisation terminologique dans les deux langues officielles; et d'améliorer la qualité des communications écrites dans l'ensemble de l'institution.
- ▶ La Société canadienne des postes a rédigé un plan de communication et lancé une campagne en septembre 2007 incluant des objectifs et des engagements précis liés à la langue de travail.
- ▶ Une des initiatives proposées était la distribution d'affiches présentant les principaux messages se rapportant à la langue de travail. Des avis ont été envoyés à tous les employés du siège social de l'institution pour leur rappeler que les messages aux employés des deux groupes linguistiques doivent être rédigés dans la langue officielle préférée des destinataires

ou dans les deux langues officielles. Tous les employés ayant accès à un ordinateur ont reçu un message qui leur rappelle que leurs messages téléphoniques, leur boîte vocale et leur signature électronique doivent être bilingues s'ils occupent un poste bilingue.

- ▶ Statistique Canada a lancé un projet pilote de facilitation en bilinguisme qui s'est poursuivi en 2007-2008. L'expérience consistait à voir si le détachement d'un facilitateur dans les divisions où le niveau de bilinguisme est plus faible pourrait améliorer cet aspect. Le rôle du facilitateur est de poser un diagnostic sur une problématique précise propre à une division et de proposer des solutions réalistes dans le but de promouvoir activement le renforcement ou le maintien d'un milieu propice à l'usage des deux langues officielles. Il s'agit d'un travail à temps plein; le facilitateur est affecté temporairement dans une division pour une période de durée variable, à temps plein ou à temps partiel, afin de régler des problématiques précises en matière de bilinguisme au travail.
- ▶ Le succès rencontré a été tel que l'institution a décidé que dès l'année financière 2008-2009, la facilitation en bilinguisme serait officiellement ajoutée à la gamme de services dispensés à l'ensemble de l'institution.
- ▶ Plusieurs institutions fédérales telles que l'Agence de la consommation en matière financière du Canada, le Bureau du vérificateur général du Canada et Exportation et développement Canada ont mené des sondages auprès de leurs employés afin de recueillir leurs points de vue sur plusieurs sujets, y compris le milieu de travail bilingue.

Service au public

- ▶ La Gendarmerie royale du Canada a intégré une composante des langues officielles dans son programme de formation pour tous ses nouveaux membres afin que soient bien comprises leurs obligations en matière de service au public. De plus, la région de l'Atlantique a mis sur pied un cours sur l'offre active.
- ▶ L'évaluation des services au public se maintient et demeure une priorité pour plusieurs institutions fédérales, telles que l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, la Commission des relations de travail dans la fonction publique, la Société du Musée canadien des civilisations, l'Agence de la consommation en matière financière du Canada, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail et la Société canadienne des postes. L'évaluation de leur rendement est un exercice régulier qui s'effectue soit par le biais de sondages auprès du public, de questionnaires de rétroaction ou de vérifications.
- ▶ Le ministère des Transports a élaboré une politique interne sur la prestation de services par les tiers. Il a également élaboré une brochure intitulée « Responsabilités des entrepreneurs en matière de langues officielles » à l'intention des fournisseurs qui offrent des services au public ou aux employés de l'institution au nom du ministère.

-
- ▶ Un groupe d'employés fut le récipiendaire du prix d'excellence de l'administrateur de l'Agence Parcs Canada pour sa contribution au projet des bulletins et d'un lexique portant sur les avalanches. Ce projet, initié en partenariat avec une autre institution, a contribué à bâtir la capacité de fournir des traductions ponctuelles concernant un sujet précis et d'intérêt relié à la sécurité au Canada. Ce travail fut présenté au « *International Snow Science Workshop* » et à un atelier international qui avait comme participants des représentants de la Suisse, de la France, de la Chine, de l'Inde, des États-Unis, de la Nouvelle-Zélande et du Canada.
 - ▶ L'Agence des services frontaliers du Canada a développé une brochure bilingue sur l'offre active à l'intention des voyageurs pour les informer qu'ils peuvent recevoir des services dans la langue officielle de leur choix dans les bureaux où l'on retrouve le symbole des langues officielles. L'institution a également animé des ateliers et séances d'information sur l'offre active. Les coordonnateurs de la région du Grand Toronto ont développé un traducteur de poche qui contient les phrases clés à utiliser lorsqu'un employé unilingue doit référer un client à un employé bilingue.
 - ▶ En janvier 2008, la GRC a officiellement annoncé le lancement de sa campagne de marketing et d'éducation « Un héritage à notre avantage » qui vise à éduquer les employés quant à leurs droits et à leurs obligations en matière de langues officielles. Des produits promotionnels et des outils ont été développés et distribués au sein de la GRC, incluant des « cartons aide-mémoire bilingue sur l'offre active », « carte-tente sur l'offre active » et « conseils sur les langues officielles pour les activités journalières ».

En terminant, plusieurs institutions fédérales ont fait des progrès au cours de cet exercice dans l'expansion de leurs bonnes pratiques. Le Bureau veut être la courroie de transmission pour étendre leur portée et leur utilisation afin d'intéresser et sensibiliser le plus d'institutions fédérales possibles.

Bon nombre d'institutions fédérales ont maintenu le rythme de déployer des bonnes pratiques afin de répondre notamment aux besoins en matière de langue de travail. Nous croyons qu'un engagement soutenu envers un milieu de travail bilingue entraîne une utilisation accrue des deux langues officielles.

Les bonnes pratiques ne seraient pas non plus ce qu'elles sont sans une détermination d'accroître la qualité du service au public. Les bonnes pratiques à cet égard, en place depuis plusieurs années, se sont poursuivies cette année.

Le Bureau continuera de mettre en valeur les réussites des institutions fédérales car elles représentent un investissement durable qui leur permet de s'inspirer du succès des autres et de les adopter à leur tour, ce qui contribue à l'atteinte des objectifs du Programme des langues officielles.

Conclusion

Une fonction publique aux capacités supérieures en matière de langues officielles

La politique canadienne sur les langues officielles fait de plus en plus partie du tissu social canadien et de ce qui nous définit comme pays.

Les données de ce présent rapport reflètent cette réalité au sein de l'administration publique fédérale. Presque la totalité des titulaires de postes bilingues (91,7 p.100) satisfont aux exigences linguistiques de leur poste. La plupart des cadres ont également les compétences linguistiques requises par leur poste. Les postes désignés bilingues afin de répondre au public et aux fins de la langue de travail sont concentrés principalement dans les régions désignées bilingues.

De plus en plus, les institutions fédérales assujetties à la *Loi* dotent les postes ou les fonctions bilingues en y nommant des candidats déjà bilingues. La formation linguistique est en outre encouragée à des fins de développement de carrière.

La progression dans ces domaines s'inscrit dans la foulée de celle notée dans les rapports antérieurs.

La mise en œuvre du Programme repose en bonne partie sur le leadership exercé au sein des institutions fédérales. Le Bureau a pour rôle d'appuyer et de soutenir les institutions fédérales assujetties à la *Loi*. À cet effet, il tient des rencontres régulières avec ses principaux intervenants en matière de langues officielles, tels que les Champions et les comités consultatifs des ministères et des sociétés d'État, afin de répondre aux différentes préoccupations soulevées. Il offre également des ateliers dont notamment celui sur la formation linguistique intitulé ***Formation linguistique, évaluation et maintien de l'acquis : des politiques à la pratique*** qui a eu lieu à Vancouver en mars 2008. Cet atelier, offert en collaboration avec le Conseil fédéral du Pacifique et des partenaires, répondait à des préoccupations régionales sur la formation linguistique et le maintien de l'acquis. Le Bureau offre également des études de cas portant sur la langue de travail et des conseils et des interprétations afin de clarifier les différentes exigences des instruments de politiques en matière de langues officielles.

De plus, d'octobre 2007 à mars 2008, le Bureau a lancé une campagne d'information sur différents aspects du programme des langues officielles visant, entre autres, à favoriser une meilleure compréhension générale du programme, à rehausser le leadership des gestionnaires et contribuer ainsi à bâtir un environnement de travail bilingue, dynamique et respectueux. Il a aussi tenu en novembre 2007 un Forum pour partager les bonnes pratiques dans les institutions fédérales. Le Bureau a également lancé un outil électronique afin d'aider les institutions fédérales

à déterminer le profil linguistique des postes bilingues. Finalement, le Bureau a organisé en mars 2008, avec l'appui de plusieurs institutions fédérales, le lancement des Rendez-vous de la Francophonie, événement qui rassemble près de 500 francophones et francophiles tous les ans.

Le Bureau privilégie une approche inclusive basée sur un travail de collaboration avec les institutions fédérales et leurs intervenants clés en matière de langues officielles. Toutefois, il revient aux administrateurs généraux de veiller à leur mise en œuvre au sein de leur institution respective. C'est pourquoi le Bureau poursuit son travail avec les institutions fédérales dans le but de maximiser les retombées positives du Programme sur l'ensemble de la société canadienne, et entre autres, sur les communautés de langue officielle en situation minoritaire.

Tableaux statistiques

Tableau 1

Postes bilingues et employés bilingues dans la fonction publique

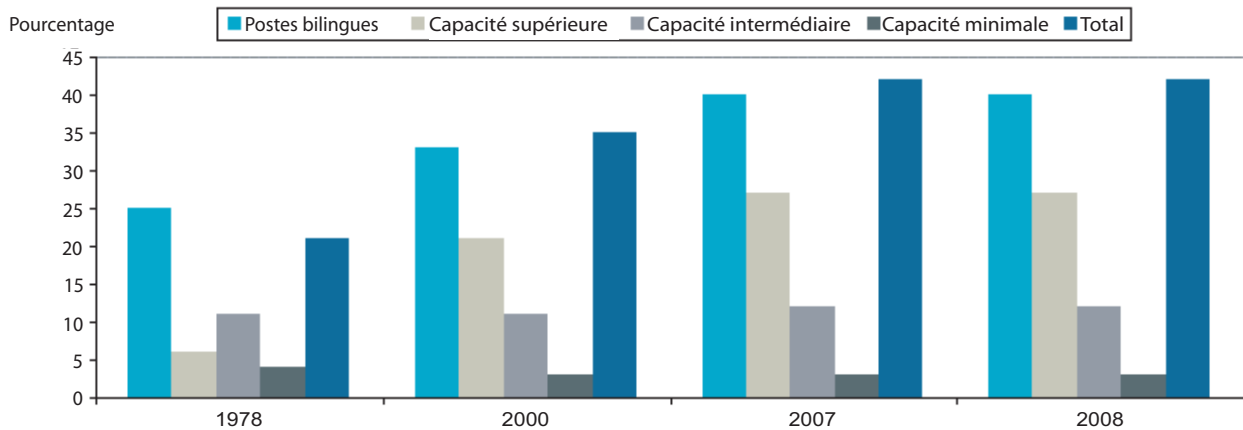


Tableau 2

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 %	12 8196	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
2007	72 138	40,2 %	91 983	51,2 %	7 129	4,0 %	7 871	4,4 %	369	0,2 %	179 490
2008	75 889	40,5 %	95 688	51,0 %	7 365	3,9 %	8 168	4,4 %	470	0,3 %	187 580

Tableau 3

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

Province, territoire ou région	Postes unilingues										
	Bilingues		Anglais essentiel		Français essentiel		Anglais ou français essentiel		Dossiers incomplets		Total
Colombie-Britannique	529	3,1 %	16 451	96,7 %	1	0,0 %	22	0,1 %	14	0,1 %	17 017
Alberta	403	4,0 %	9 564	95,8 %	0	0,0 %	16	0,2 %	4	0,0 %	9 987
Saskatchewan	186	3,8 %	4 659	96,0 %	0	0,0 %	8	0,2 %	1	0,0 %	4 854
Manitoba	570	7,9 %	6 586	91,8 %	1	0,0 %	17	0,2 %	2	0,0 %	7 176
Ontario (sans la RCN)	2 468	10,5 %	20 808	88,5 %	9	0,0 %	192	0,8 %	36	0,2 %	23 513
Région de la capitale nationale (RCN)	52 636	65,1 %	20 832	25,8 %	222	0,3 %	6 936	8,6 %	220	0,3 %	80 846
Québec (sans la RCN)	13 817	64,8 %	111	0,5 %	7 096	33,3 %	149	0,7 %	135	0,6 %	21 308
Nouveau-Brunswick	3 232	52,1 %	2 810	45,3 %	30	0,5 %	108	1,7 %	25	0,4 %	6 205
Île-du-Prince-Édouard	528	28,3 %	1 336	71,6 %	0	0,0 %	1	0,1 %	0	0,0 %	1 865
Nouvelle-Écosse	945	10,3 %	8 185	89,1 %	6	0,1 %	42	0,5 %	11	0,1 %	9 189
Terre-Neuve-et-Labrador	129	3,8 %	3 232	96,1 %	0	0,0 %	2	0,1 %	1	0,0 %	3 364
Yukon	22	6,9 %	289	90,9 %	0	0,0 %	2	0,6 %	5	1,6 %	318
Territoires du Nord-Ouest	21	3,2 %	635	96,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %	5	0,8 %	661
Nunavut	5	2,7 %	178	97,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	183
Extérieur du Canada	398	36,4 %	12	1,1 %	0	0,0 %	673	61,5 %	11	1,0 %	1 094
Total	75 889	40,5 %	95 688	51,0 %	7 365	3,9 %	8 168	4,4 %	470	0,3 %	187 580

Tableau 4

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

Année	Satisfont		Ne satisfont pas						Total
			Exemptés		Doivent satisfaire		Dossiers incomplets		
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
2007	65 466	90,8 %	3 633	5,0 %	1 297	1,8 %	1 742	2,4 %	72 138
2008	69 596	91,7 %	3 746	4,9 %	1 080	1,4 %	1 467	1,9 %	75 889

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
2007	22 983	31,9 %	46 304	64,2 %	911	1,3 %	1 940	2,7 %	72 138
2008	24 567	32,4 %	48 781	64,3 %	715	0,9 %	1 826	2,4 %	75 889

Tableau 6

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

Année	Satisfont		Ne satisfont pas						Total
			Exemptés		Doivent satisfaire		Dossiers incomplets		
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
2007	41 045	91,0 %	2 290	5,1 %	775	1,7 %	1 015	2,2 %	45 125
2008	43 236	91,5 %	2 354	5,0 %	692	1,5 %	950	2,0 %	47 232

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
2007	15 516	34,4 %	28 877	64,0 %	519	1,2 %	213	0,5 %	45 125
2008	16 433	34,8 %	30 249	64,0 %	341	0,7 %	209	0,4 %	47 232

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			
2007	43 620	90,7 %	2 497	5,2 %	883	1,8 %	48 080
2008	47 568	91,8 %	2 517	4,9 %	786	1,5 %	51 823

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
2007	16 210	33,7 %	30 322	63,1 %	312	0,6 %	1 236	2,6 %	48 080
2008	17 476	33,7 %	32 745	63,2 %	298	0,6 %	1 304	2,5 %	51 823

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			
2007	16 110	89,1 %	981	5,4 %	592	3,3 %	18 076
2008	18 934	91,2 %	989	4,8 %	483	2,3 %	20 760

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
2007	9 287	51,4 %	8 659	47,9 %	59	0,3 %	71	0,4 %	18 076
2008	10 416	50,2 %	10 207	49,2 %	51	0,2 %	86	0,4 %	20 760

Tableau 12

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

Province, territoire ou région	Anglophones		Francophones		Inconnus		Total
Colombie-Britannique	16 696	98,1 %	321	1,9 %	0	0,0 %	17 017
Alberta	9 739	97,5 %	248	2,5 %	0	0,0 %	9 987
Saskatchewan	4 783	98,5 %	71	1,5 %	0	0,0 %	4 854
Manitoba	6 904	96,2 %	272	3,8 %	0	0,0 %	7 176
Ontario (sans la RCN)	22 348	95,0 %	1165	5,0 %	0	0,0 %	23 513
Région de la capitale nationale (RCN)	47 061	58,2 %	33 785	41,8 %	0	0,0 %	80 846
Québec (sans la RCN)	1 683	7,9 %	19 625	92,1 %	0	0,0 %	21 308
Nouveau-Brunswick	3 557	57,3 %	2 648	42,7 %	0	0,0 %	6 205
Île-du-Prince-Édouard	1 679	90,0 %	186	10,0 %	0	0,0 %	1 865
Nouvelle-Écosse	8 674	94,4 %	515	5,6 %	0	0,0 %	9 189
Terre-Neuve-et-Labrador	3 310	98,4 %	54	1,6 %	0	0,0 %	3 364
Yukon	305	95,9 %	13	4,1 %	0	0,0 %	318
Territoires du Nord-Ouest	645	97,6 %	16	2,4 %	0	0,0 %	661
Nunavut	177	96,7 %	6	3,3 %	0	0,0 %	183
Extérieur du Canada	732	66,9 %	362	33,1 %	0	0,0 %	1 094
Total	128 293	68,4 %	59 287	31,6 %	0	0,0 %	187 580

Tableau 13

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

Catégories	Anglophones		Francophones		Inconnus		Total
Gestion (EX)	3 201	69,0 %	1 440	31,0 %	0	0,0 %	4 641
Scientifique et professionnelle	20 351	74,4 %	7 020	25,6 %	0	0,0 %	27 371
Administration et service extérieur	56 861	63,4 %	32 779	36,6 %	0	0,0 %	89 640
Technique	13 116	75,4 %	4 281	24,6 %	0	0,0 %	17 397
Soutien administratif	19 065	67,7 %	9 106	32,3 %	0	0,0 %	28 171
Exploitation	15 699	77,1 %	4 661	22,9 %	0	0,0 %	20 360
Toutes les catégories	128 293	68,4 %	59 287	31,6 %	0	0,0 %	187 580

Tableau 14

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

Province, territoire ou région	Anglophones		Francophones		Inconnus		Total
Colombie-Britannique	35 548	96,4 %	1 342	3,6 %	0	0,0 %	36 890
Alberta	27 504	95,2 %	1 375	4,8 %	0	0,0 %	28 879
Saskatchewan	7 224	96,9 %	234	3,1 %	0	0,0 %	7 458
Manitoba	16 632	95,8 %	738	4,2 %	0	0,0 %	17 370
Ontario (sans la RCN)	75 551	94,0 %	4 849	6,0 %	6	0,0 %	80 406
Région de la capitale nationale (RCN)	31 073	67,3 %	15 097	32,7 %	0	0,0 %	46 170
Québec (sans la RCN)	7 677	14,4 %	45 602	85,6 %	1	0,0 %	53 280
Nouveau-Brunswick	7 427	74,5 %	2 548	25,5 %	0	0,0 %	9 975
Île-du-Prince-Édouard	1 808	95,8 %	80	4,2 %	0	0,0 %	1 888
Nouvelle-Écosse	15 344	91,1 %	1 492	8,9 %	0	0,0 %	16 836
Terre-Neuve-et-Labrador	5 807	98,3 %	100	1,7 %	0	0,0 %	5 907
Yukon	377	96,4 %	14	3,6 %	0	0,0 %	391
Territoires du Nord-Ouest	556	93,4 %	39	6,6 %	0	0,0 %	595
Nunavut	240	94,1 %	15	5,9 %	0	0,0 %	255
Extérieur du Canada	1 364	77,3 %	400	22,7 %	0	0,0 %	1 764
Total	234 132	76,0 %	73 925	24,0 %	7	0,0 %	308 064

Tableau 15

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

Catégories	Anglophones	Francophones	Inconnus	Total
Gestion	10 235 76,6 %	3 135 23,4 %	0 0,0 %	13 370
Professionnels	21 695 74,0 %	7 624 26,0 %	4 0,0 %	29 323
Spécialistes et techniciens	38 055 76,2 %	11 896 23,8 %	0 0,0 %	49 951
Soutien administratif	21 779 70,6 %	9 079 29,4 %	2 0,0 %	30 860
Exploitations	83 259 79,1 %	22 017 20,9 %	1 0,0 %	105 277
Forces canadiennes et membres réguliers de la GRC	59 109 74,6 %	20 174 25,4 %	0 0,0 %	79 283
Toutes les catégories	234 132 76,0 %	73 925 24,0 %	7 0,0 %	308 064

Tableau 16

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

Province, territoire ou région	Anglophones	Francophones	Inconnus	Total
Colombie-Britannique	52 244 96,9 %	1 663 3,1 %	0 0,0 %	53 907
Alberta	37 243 95,8 %	1 623 4,2 %	0 0,0 %	38 866
Saskatchewan	12 007 97,5 %	305 2,5 %	0 0,0 %	12 312
Manitoba	23 536 95,9 %	1 010 4,1 %	0 0,0 %	24 546
Ontario (sans la RCN)	97 899 94,2 %	6 014 5,8 %	6 0,0 %	103 919
Région de la capitale nationale (RCN)	78 134 61,5 %	48 882 38,5 %	0 0,0 %	127 016
Québec (sans la RCN)	9 360 12,5 %	65 227 87,4 %	1 0,0 %	74 588
Nouveau-Brunswick	10 984 67,9 %	5 196 32,1 %	0 0,0 %	16 180
Île-du-Prince-Édouard	3 487 92,9 %	266 7,1 %	0 0,0 %	3 753
Nouvelle-Écosse	24 018 92,3 %	2 007 7,7 %	0 0,0 %	26 025
Terre-Neuve-et-Labrador	9 117 98,3 %	154 1,7 %	0 0,0 %	9 271
Yukon	682 96,2 %	27 3,8 %	0 0,0 %	709
Territoires du Nord-Ouest	1 201 95,6 %	55 4,4 %	0 0,0 %	1 256
Nunavut	417 95,2 %	21 4,8 %	0 0,0 %	438
Extérieur du Canada	2 096 73,3 %	762 26,7 %	0 0,0 %	2 858
Total	362 425 73,1 %	133 212 26,9 %	7 0,0 %	495 644