

**WORKING
AT DREE**

**TRAVAILLER
POUR LE MEER**

Rapport Annuel

Langues Officielles

1980-81



Regional
Economic
Expansion

Expansion
Économique
Régionale

Avril 1982

**VUE D'ENSEMBLE ET RAPPORT FINAL
SUR LA SITUATION DES LANGUES OFFICIELLES
1980 - 1981**

SOMMAIRE ADMINISTRATIF

Chaque année, le Ministère prépare et soumet à l'approbation du Conseil du Trésor un rapport et plan sur les langues officielles. Pour la période allant d'octobre 1980 à mars 1982, cette présentation devait avoir lieu le 1^{er} avril 1982. Or, le 12 janvier dernier, le Premier ministre annonçait la fusion du MEER avec le Ministère de l'Industrie et du Commerce, décision exécutoire avant la date de présentation du nouveau rapport et plan sur les langues officielles. Des discussions ont donc eu lieu avec des représentants du Conseil du Trésor pour déterminer comment le MEER allait rendre compte de ses activités en matière de langues officielles depuis la présentation de son dernier rapport et plan. C'est précisément l'objet du présent document, qui sera présenté à titre informatif à Monsieur E.C. Aquilina, sous-secrétaire de la Direction des langues officielles au Conseil du Trésor.

Au cours de la période considérée, soit celle d'octobre 1980 jusqu'à la fin de décembre 1981, le Ministère a pris toutes sortes de mesures qui lui ont permis d'accomplir de remarquables progrès dans le sens de la réforme linguistique.

Une nouvelle structure administrative a été mise sur pied pour les langues officielles: elle comprenait le Directeur des langues officielles, en la personne de l'Administrateur des Services consultatifs et administratifs, un Coordonnateur des Langues officielles, un Coordonnateur des Exigences linguistiques et des services de traduction, un Agent supérieur de la Formation linguistique, un Agent de la Formation linguistique et des services de révision et deux employés de soutien. De plus, un Agent des Langues officielles a été nommé dans la région de l'Atlantique, ce qui devait permettre d'uniformiser les activités du MEER dans cette région. Grâce à cette structure, le Ministère allait pouvoir intégrer pleinement et appliquer uniformément dans l'ensemble de ses activités les aspects essentiels de sa nouvelle politique en matière de langues officielles, adoptée en octobre 1981.

Conformément aux modifications des organismes centraux entrées en vigueur à la même date, les points saillants de cette politique étaient la pleine intégration de l'identification des postes, la dotation des postes bilingues, l'utilisation des services de traduction et la formation linguistique; le transfert des pouvoirs du sous-ministre en matière de dotation impérative au Directeur du personnel; la consécration de la dotation impérative comme pratique générale; enfin, l'application de directives rigoureuses visant à restreindre le recours aux services du Bureau des traductions afin d'exploiter davantage les ressources bilingues disponibles dans les unités de travail mêmes.

Par ailleurs, comme en témoignent les données statistiques de diverses sources, le Ministère a fait de grands pas dans la réalisation de deux objectifs: la prestation de services au public dans les deux langues officielles et l'utilisation effective de l'anglais et du français comme langues de travail.

Par exemple, le pourcentage de postes désignés bilingues est passé de 71,8% à 75,6% dans la catégorie de la direction, de 40,9% à 44,9% dans la catégorie de l'administration et du service extérieur et de 42,4% à 46,7% dans l'ensemble du Ministère. Qui plus est, 87,2% des titulaires de postes bilingues répondent maintenant aux exigences linguistiques de leur poste, ce qui est encore plus remarquable vu que 26% et 28,3% de ces postes exigent un niveau C de compétence en expression orale anglaise et française, respectivement.

Trois grandes enquêtes ont été effectuées sur la langue de travail, soit à l'Administration centrale du MEER, dans la région du Québec et dans la province du Nouveau-Brunswick. Soixante-six pour cent (66%) des 632 questionnaires distribués ont été retournés et analysés. A partir des préoccupations exprimées par les répondants, 22 recommandations ont été formulées. Au moment de l'annonce de la fusion des deux ministères en janvier dernier, elles avaient toutes été mises en application ou étaient en voie de l'être.

Un sondage sur l'utilisation des services de traduction à l'Administration centrale a permis d'établir des critères à cet égard, lesquels ont été annoncés dans la nouvelle politique des langues officielles adoptée par le MEER en octobre 1981. Largement appliqués à la fin de l'année civile, ces critères ont permis d'utiliser à meilleur escient les services du Bureau des traductions du Secrétariat d'Etat en faisant davantage appel aux ressources déjà disponibles dans les unités de travail mêmes.

En ce qui concerne la représentation équitable des deux communautés linguistiques fondatrices du Canada, les données recueillies indiquent qu'au MEER, le taux de participation des francophones est passé à 33,4%, comparativement à 26,5% pour l'ensemble de la Fonction publique. En particulier, le MEER a accru sa représentation francophone dans le groupe CO, la faisant passer à 28,1%, alors qu'elle n'est que de 18,4% dans l'ensemble de la Fonction publique. Il est également intéressant de noter que 40,1% des employés francophones du Ministère appartenaient à la catégorie des revenus de \$30 000 et plus, comparativement à 24%, l'année précédente.

Par suite d'ententes intervenues l'été dernier entre la Commission de la Fonction publique et différents ministères participants, dont le MEER, les inscriptions aux cours maison de formation linguistique ont augmenté de façon spectaculaire. La publicité donnée à ces occasions d'avancement a suscité un vif intérêt chez les employés et cette tendance semble se maintenir puisqu'on a enregistré une nouvelle hausse des inscriptions au début de l'année 1982.

Outre l'élaboration et la mise en application de la nouvelle politique du MEER en matière de langues officielles, le sous-ministre et la haute direction ont montré toute l'importance qu'ils attachent à la réforme linguistique en prenant diverses mesures pour sensibiliser les employés à leurs droits et à leurs obligations à ce chapitre. Ainsi, un article informatif est paru dans le bulletin du personnel à l'automne, une série de séances d'information ont été organisées à l'intention des gestionnaires supérieurs d'un bout à l'autre du pays (plus de 100 participants), un exposé sur les langues officielles a été présenté à la Conférence nationale du groupe PE en novembre 1981 et, enfin, tous les employés ont reçu une nouvelle brochure intitulée "Travailler pour le MEER - Les langues officielles".

Enfin, le Ministère s'est efforcé d'atteindre les objectifs qu'il s'était fixés dans le rapport et plan soumis l'année précédente au Conseil du Trésor. Un examen de ces objectifs et de leur degré de réalisation permet de se faire une bonne idée du succès qui a couronné cette entreprise. Ici encore, la grande majorité des objectifs fixés ont été atteints, et ce, dans les délais prescrits. Au moment de l'annonce de la fusion du Ministère par le Premier ministre, d'autres mesures complémentaires avaient atteint ou étaient en voie d'atteindre le stade de leur pleine réalisation.

Malgré les circonstances atténuantes de cette fusion, la direction entend fermement que les objectifs des langues officielles soient poursuivis avec le même élan dans le nouveau ministère de l'Expansion industrielle régionale.

TABLE DES MATIERES

	PAGE
INTRODUCTION	1
ORGANISATION	1
POLITIQUES ET MODALITES D'APPLICATION	2
SERVICE AU PUBLIC	3
LANGUE DE TRAVAIL	4
REPRESENTATION EQUITABLE	5
FORMATION LINGUISTIQUE	7
DIFFUSION DE L'INFORMATION	7
OBJECTIFS	8
CONCLUSION	8
ANNEXE 1: Tableau I - Distribution des fonctionnaires par catégorie d'emploi et première langue officielle	9
ANNEXE 1: Tableau II - Profil des exigences linguistiques des postes par catégorie d'emploi	10
ANNEXE 1: Tableau III - Profil de la compétence linguistique requise dans les postes bilingues	11
ANNEXE 1: Tableau IV - Profil des capacités linguistiques des employés dans les postes bilingues	12
ANNEXE 2: Recommandations découlant des sondages effectués sur la langue de travail	13
ANNEXE 3: Réalisation des objectifs ministériels de 1980-1981	17

**VUE D'ENSEMBLE ET RAPPORT FINAL
SUR LA SITUATION DES LANGUES OFFICIELLES AU M.E.E.R.
1980-1981**

I. INTRODUCTION

La période couverte par le présent document qui s'étend d'octobre 1980 à la fin de décembre 1981, a vu s'opérer au ministère de l'Expansion économique régionale d'importants changements dans le domaine des langues officielles. Diverses activités ont été mises en marche pour assurer la poursuite de la refonte organisationnelle au cours de l'année financière subséquente. Cependant, beaucoup d'entre elles ont dû être modifiées ou stoppées lorsque le Premier ministre a annoncé la fusion du MEER et du MIC.

Quoi qu'il en soit, de remarquables progrès ont été accomplis au cours des 14 mois considérés, notamment dans le secteur de l'organisation des ressources et de l'administration des programmes, dans celui de la sensibilisation des employés aux objectifs et aux grandes questions de l'heure, dans celui des politiques et de leurs modalités d'application, ainsi que dans divers autres secteurs liés à la poursuite des trois grands objectifs du gouvernement en matière de langues officielles.

Enfin, il faut mentionner que les données relatives à l'Administration du rétablissement agricole des Prairies (ARAP) sont absentes des statistiques du présent rapport parce qu'elles n'étaient pas disponibles par le biais du SILO au moment de la compilation.

II. ORGANISATION

Afin de mieux servir les objectifs fixés par le gouvernement, le MEER a procédé à un réaménagement de sa structure administrative des langues officielles. Un Coordonnateur des Langues officielles relevant de l'Administrateur des Services consultatifs et administratifs a été nommé à la Direction des Services du personnel. Ainsi, toutes les fonctions liées aux langues officielles devaient maintenant passer par une seule personne, ce qui contribuait à assurer l'uniformité d'application des politiques et de leurs modalités d'un bout à l'autre du pays.

De même, on a déterminé que le meilleur moyen d'assurer l'application ordonnée de la politique du Ministère était de nommer un Coordonnateur des Exigences linguistiques et des services de traduction, ainsi qu'un agent chargé de tous les aspects de la formation linguistique. Au groupe ainsi formé est venu s'ajouter un Agent de la Formation linguistique et des services de révision, chargé de certaines fonctions opérationnelles liées aux activités de formation et d'assurer un service interne de révision des documents produits en langue seconde au sein même des unités de travail. (Il est à remarquer que deux des postes devant constituer le groupe des langues officielles n'avaient pas encore été comblés, bien qu'entrés dans la classification, au moment de l'annonce de la fusion du MEER avec le MIC.) Enfin, un Agent des Langues officielles a été nommé dans la région de l'Atlantique, précisément à Moncton, ce qui permettait de faire passer par un seul bureau régional toutes les

questions de langues officielles ressortissant à une région déjà bilingue à toutes fins utiles.

Les avantages de cette nouvelle structure n'ont pas tardé à se faire sentir. Fortement appuyé par la haute direction, le groupe des langues officielles était en mesure d'établir et de garder un contact étroit avec les gestionnaires de tout le Ministère et donc d'obtenir d'eux un rendement susceptible d'aider à la réalisation des objectifs du MEER en matière de langues officielles.

III. POLITIQUES ET MODALITÉS D'APPLICATION

A la suite de l'annonce, en octobre 1981, de modifications apportées par le Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique à la politique des organismes centraux sur les langues officielles, le Ministère s'est donné lui aussi une nouvelle politique en la matière, assortie d'une campagne de diffusion à grande échelle. Ouvertement appuyée par le sous-ministre, cette politique faisait ressortir tous les éléments clés de la politique et des directives du gouvernement, y compris les modifications récemment apportées. De plus, dans un certain nombre de secteurs critiques, elle laissait au sous-ministre toute latitude pour aller au delà des exigences des organismes centraux.

De la sorte, toutes les opérations du Ministère en sont venues à être vues dans une optique vraiment concrète. Les éléments essentiels de l'administration du programme des langues officielles - l'identification des postes, la dotation des postes bilingues, l'utilisation des services de traduction et la formation linguistique - ont été intégrés dans les mêmes secteurs de responsabilités à l'intérieur de chaque branche du Ministère, ainsi que dans le cours principal du processus de planification administrative du Ministère. Cette formule a eu tôt fait de porter fruit: en effet, les gestionnaires à tous les échelons sont devenus plus conscients des objectifs du gouvernement et de leurs propres responsabilités dans la poursuite de ces objectifs et de ceux du MEER.

Dans le cadre de la politique elle-même, l'établissement des exigences linguistiques des postes en est venu à être perçu de façon plus réaliste, c'est-à-dire comme le meilleur moyen d'évaluer l'aptitude du Ministère à servir son public dans les deux langues officielles et de donner au MEER toutes les chances d'atteindre ses buts en ce qui a trait à la langue de travail et à la représentation équitable des deux communautés de langue officielle. Par ailleurs, désireux de voir ses objectifs se réaliser le plus rapidement possible, le MEER s'est rendu compte que la dotation impérative était pour lui un excellent moyen d'augmenter son effectif bilingue. Elle est donc devenue la règle plutôt que l'exception. C'est ainsi qu'entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre 1981, la proportion des postes bilingues dotés de façon impérative à l'Administration centrale est passée de 35% à 68% et a atteint 61% dans la région de l'Atlantique. De même, entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 1981, le nombre de postes bilingues à l'Administration centrale comportant des exigences de niveau C dans au moins deux des quatre aptitudes requises est passé de 67 (27%) à 85 (31%), augmentant ainsi d'autant la capacité du Ministère de fournir des services bilingues vraiment fonctionnels.

La mise en oeuvre de la nouvelle politique du Ministère s'est aussi soldée par une utilisation plus rationnelle des services de traduction. A partir des dispositions énoncées par le Conseil du Trésor en octobre 1981, des directives précises ont été formulées, qui ont permis d'aboutir à l'intégration administratives dont il est question plus haut. Le Coordonnateur des Exigences linguistiques et des services de traduction, à qui incombait évidemment la coordination de tous les services de traduction, devait également assurer la liaison avec les employés du Bureau des traductions affectés au MEER et collaborer étroitement avec eux pour définir adéquatement les priorités du service. Enfin, un mécanisme a été mis en place par lequel on pouvait évaluer constamment le volume et la nature des demandes de traduction et de révision passant par le bureau du Coordonnateur, ce qui permettait de réexaminer au besoin les démarches d'identification de postes et de dotation entreprises par les diverses unités de travail.

IV. SERVICE AU PUBLIC

Le MEER a continué à être représenté dans un grand nombre de collectivités urbaines et rurales à travers le pays. Néanmoins, le public avec lequel il fait affaire reste, somme toute, limité. On y trouve des représentants de gouvernements provinciaux et municipaux, des entreprises commerciales de taille et de fonction diverses, toutes sortes d'entrepreneurs particuliers, quelques associations et groupes sociaux et des médias.

Le Ministère n'en demeure pas moins résolu à offrir à ce public un service de grande qualité, et ce dans les deux langues officielles. Son action à cet égard continue d'obéir au critère de la "demande importante", définie comme étant "toute demande en provenance d'une clientèle [la sienne] aussi représentative des intérêts collectifs. De plus, cette demande revêt une importance accrue en raison de l'impact des programmes sur le développement économique des régions, ce qui lui donne une très grande visibilité aux yeux du public." (Rapport et plan sur les langues officielles pour l'exercice 1980-1981, p.3 (B) (i)). Statistiquement à l'appui, le Ministère considère que les efforts qu'il déploie pour bien servir le public dans les deux langues officielles donnent des résultats plus que satisfaisants.

Comme le montrent les tableaux de l'annexe 1, le pourcentage des postes désignés bilingues s'est accru dans toutes les catégories, passant de 71,8% à 75,6% dans celle de la direction et de 40,9% à 44,9% dans celle de l'administration et du service extérieur (cette dernière catégorie revêt une importance particulière dans les opérations du Ministère parce que c'est elle qui se trouve le plus directement en contact avec le public visé; on y trouve notamment les employés des groupes FI et CO). Dans l'ensemble du Ministère, le pourcentage des postes bilingues est passé de 42,4% à 46,7%. Il est encore plus encourageant de constater une hausse appréciable du nombre de titulaires qui répondent effectivement aux exigences linguistiques de ces postes bilingues. Dans la catégorie de la direction, la proportion des employés appelés à recevoir une formation linguistique est assez élevée (20,8%), de même que celle des employés ayant choisi d'exercer leurs droits de titulaire (12,5%). D'après ces chiffres, on serait porté à penser que cette catégorie accuse un recul, mais le rendement effectif dans tous les programmes dément cette impression. Cependant, la proportion des titulaires qui répondent aux

exigences linguistiques de leur poste atteint 89,9% dans la catégorie de l'administration et du service extérieur, 83,3% dans la catégorie des sciences et des professions, 90% dans la catégorie technique et 86,9% dans la catégorie du soutien administratif, soit une moyenne de 87,2% pour l'ensemble du Ministère. Ces chiffres sont encore plus significatifs quand on sait que 26% et 28,3% des postes bilingues exigent le niveau C de compétence en expression orale anglaise et française, respectivement. En revanche, seulement 7,5% et 6,3% des postes bilingues exigent le niveau A de compétence en expression orale anglaise et française, respectivement.

Il est beau de vouloir servir la clientèle dans les deux langues officielles, mais encore faut-il que le public en soit pleinement informé. Aussi, d'autres directives ont été énoncées au cours de l'année, qui donnent un caractère plus officiel à l'intention du MEER d'exploiter toutes les possibilités qu'offre la presse minoritaire en langue seconde, en particulier dans les régions de l'Ontario et de l'Ouest. Il s'ensuit que tous les avis, publications, annonces, affiches, brochures, etc., doivent maintenant paraître dans les deux langues officielles, ensemble dans la mesure du possible, sinon séparément mais dans un format et une présentation d'égale importance. A ce propos, il vaut la peine de mentionner qu'au moment de la rédaction du présent rapport, le Ministère ne faisait l'objet d'aucune plainte toujours en instance comme en témoignait le Bureau du Commissaire aux langues officielles.

V. LANGUE DE TRAVAIL

Au cours des 14 mois considérés, le Ministère a pris un certain nombre de mesures visant à améliorer l'administration des aspects liés à la langue de travail. Avant toute chose, il fallait connaître les préoccupations des employés à ce chapitre. Pour ce faire, on a procédé à trois enquêtes en profondeur, l'une à l'Administration centrale du MEER, une autre dans la région du Québec et la troisième dans la province du Nouveau-Brunswick.

Le tableau suivant donne un aperçu de la composition de l'échantillonnage duquel l'enquête a été effectuée:

SECTEUR	QUESTIONNAIRES/EMPLOYES					REPONSES RECUES					
	Anglophones		Francophones		Total	Anglophones		Francophones		Total	
	Nombre	%	Nombre	%		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Adm. centrale	201	62	123	38	324	111	53	99	47	210	65
Québec	10	6	164	94	174	9	7	123	91	132	78
Nouveau- Brunswick	90	67	44	33	134	49	63	28	36	77	58
TOTAL	301		331		632	169		250		419	66

Le Ministère a trouvé très encourageant que 66% des employés compris dans l'échantillonnage aient répondu. Il est rare en effet qu'un sondage effectué par voie de distribution de questionnaires obtienne un taux de réponse aussi élevé.

Il est ressorti de ces enquêtes que les principales préoccupations des employés tenaient à la perception de leurs droits tels qu'énoncés par la politique des langues officielles et à l'usage effectif de la langue seconde dans le milieu de travail. Après plus ample analyse, 22 recommandations ont été formulées sur la langue de travail au MEER et, à ce jour, la grande majorité d'entre elles ont été appliquées en totalité ou en partie. L'annexe 2 donne la liste des recommandations découlant des trois enquêtes et montre dans quelle mesure elles ont été réalisées.

L'utilisation des services de traduction permet de mesurer avec quelque justesse la progression du Ministère vers la réalisation de ses objectifs en matière de langue de travail. Une enquête a donc été effectuée à l'Administration centrale au mois de juin 1981. Comme on s'y attendait, elle a révélé que les unités de travail comptaient trop sur les services du Bureau des traductions en ne faisant pas suffisamment appel à leurs propres ressources dans le domaine. Le Ministère a donc pris les dispositions qui s'imposaient. D'abord provisoires, elles ne sont peu à peu affinées et sont devenues officielles avec la publication de la politique des langues officielles en octobre 1981. Fortement appuyées par le sous-ministre et la haute direction, ces dispositions exigeaient des gestionnaires qu'ils veillent à une répartition équitable des tâches dans leur unité de travail et garantissent la production interne de documents dans les deux langues officielles, suivant des critères et des priorités dûment établis, sans oublier les mécanismes d'évaluation. De même, des dispositions ont été prises pour faire réviser les textes rédigés par les employés dans la langue officielle avec laquelle ils étaient moins familiers (dans certains cas, il s'agissait de textes français rédigés par des francophones habitués depuis longtemps à travailler presque exclusivement en anglais). Enfin, comme on l'a vu à la section III ci-dessus, le volume et la nature des demandes de traduction ont été analysés et intégrés aux demandes subséquentes d'identification et de dotation de postes.

VI. REPRESENTATION EQUITABLE

La situation du Ministère en ce qui concerne la représentation des deux communautés linguistiques s'est quelque peu améliorée au cours de la période couverte par le présent rapport. Comme le montre le tableau I de l'annexe 1, la représentation francophone est passée à 28,2% dans la catégorie de la direction, à 31% dans celle de l'administration et du service extérieur et à 33,4 % dans la catégorie technique; pour l'ensemble du Ministère, le taux de participation francophone s'établit donc à 33,4%, comparativement à 26,5% dans l'ensemble de la fonction publique. Il est à remarquer que le MEER est parvenu à accroître la représentation francophone dans le groupe CO - qui revêt pour lui une grande importance sur le plan opérationnel -, la faisant passer à 28,1%, alors qu'elle n'est que de 18,4% dans la fonction publique. Dans le groupe FI, le taux de participation francophone s'est maintenu à 17,3%, malgré le très faible attrait que le Ministère exerce sur les candidats en provenance

de la province de Québec (ou le taux réel est de 100%). Il faut mentionner toutefois que l'effectif total des FI du Ministère est de 52; par conséquent, le moindre roulement se traduit par des variations de pourcentage apparemment sans commune mesure avec la réalité.

Les nominations et les départs ont été plus nombreux que l'année précédente et donnent une idée plus claire de ce qui s'est passé avec le groupe FI dans chacune des régions. Le tableau suivant donne une image globale du roulement du personnel du MEER dans chacune des régions administratives entre le 1^{er} octobre 1980 et le 31 décembre 1981.

REGION	ANGLOPHONES		FRANCPHONES		TOTAL
	Nombre	%	Nombre	%	
NOMINATIONS:					
Atlantique	27	77,1	8	22,9	35
Quest	60	96,8	2	3,2	62
Ontario	24	92,9	2	7,1	26
Québec	3	5,8	49	94,2	52
<u>R:C:N:</u>	<u>51</u>	<u>63,7</u>	<u>29</u>	<u>36,3</u>	<u>80</u>
<u>TOTAL</u>	<u>165</u>	<u>64,7</u>	<u>90</u>	<u>35,3</u>	<u>255</u>
 DEPARTS:					
Atlantique	27	61,4	17	38,6	44
Quest	57	95,0	3	5,0	60
Ontario	24	100,0	0	0,0	24
Québec	1	2,9	34	97,1	35
<u>R:C:N:</u>	<u>55</u>	<u>59,3</u>	<u>35</u>	<u>40,7</u>	<u>86</u>
<u>TOTAL</u>	<u>160</u>	<u>64,3</u>	<u>89</u>	<u>35,7</u>	<u>249</u>

Par ailleurs, on a assisté, au cours de la période considérée, à une progression constante des employés francophones vers les échelles de salaire plus élevées. Dans le tableau suivant, la section A indique la proportion d'anglophones et de francophones dans chacune des fourchettes salariales; la section B, tirée de la page 8 du Rapport sur les langues officielles de

1980-1981, montre comment se répartissaient l'an dernier les deux grands groupes linguistiques; la section C, enfin, montre comment ils se répartissaient à la fin de décembre 1981.

	<u>\$15 000 et moins</u>		<u>\$15 001 - \$29 999</u>		<u>\$30 000 et plus</u>	
	<u>Angl.</u>	<u>Franc.</u>	<u>Angl.</u>	<u>Franc.</u>	<u>Angl.</u>	<u>Franc.</u>
Section "A"	53,7%	46,3%	61,8%	38,2%	70,5%	29,5%
Section "B"	31,3%	39,0%	32,3%	37,0%	36,4%	24,0%
Section "C"	3,1%	5,1%	46,5%	54,7%	50,4%	40,1%

Il est particulièrement encourageant de constater une nette différence entre les chiffres de l'an dernier (section "B") et ceux de cette année (section "C") dans la colonne des \$30 000 et plus.

VII. FORMATION LINGUISTIQUE

Dans le cadre d'une entente intervenue avec le Programme décentralisé de la Direction générale de la formation linguistique, le MEER a commencé en mai 1981 à prendre des inscriptions à des cours maison de formation linguistique élémentaire et avancée, destinés tant à ses employés qu'à ceux d'autres ministères. La publicité dont cette initiative a fait l'objet a donné des résultats fort encourageants. Auparavant négligeable, la clientèle s'est en effet mise à grossir rapidement après la signature de l'entente (survenue en juillet 1981): 11 inscriptions au cours de français élémentaire, 15 au cours de perfectionnement en français et 8 au cours de perfectionnement en anglais. Et les choses n'en sont pas restées là puisqu'en janvier 1982, on enregistrait 22 inscriptions au cours de français élémentaire, 29 au cours de perfectionnement en français, 10 au cours d'anglais élémentaire et une de plus au cours de perfectionnement en anglais. On trouvera d'autres statistiques intéressantes à ce sujet au tableau IV de l'annexe 1.

VIII. DIFFUSION DE L'INFORMATION

Le Ministère a aussi entrepris et mené à terme plusieurs grands projets visant à mieux informer tous ses employés de leurs droits et de leurs obligations dans le domaine des langues officielles. Une politique révisée des langues officielles a été formulée et diffusée dans tout le Ministère, accompagnée d'une note de service du sous-ministre. Un article informatif est paru à l'automne dans le bulletin du personnel, diffusé dans toutes les régions et toutes les directions du MEER. D'un bout à l'autre du pays, des séances d'information ont été données sur les incidences des politiques du MEER et du Conseil du Trésor et ont attiré plus d'une centaine de gestionnaires supérieurs. Un exposé sur les langues officielles a été présenté à la Conférence nationale du groupe PE, organisée par le MEER en novembre 1981. Une nouvelle brochure intitulée "Travailler pour le MEER - Les langues officielles" a été préparée et distribuée à tous les employés du Ministère. Enfin, tous les membres du groupe des langues officielles se sont efforcés d'établir et de maintenir des contacts plus étroits avec les gestionnaires de tous les services et de tous les niveaux.

IX. OBJECTIFS

D'une manière générale, le Ministère est parvenu à atteindre les objectifs qu'il s'était fixés dans le plan révisé d'octobre 1980. L'annexe 3 du présent rapport énumère ces objectifs et donne quelques observations sur leur réalisation.

X. CONCLUSION

Comme on l'a vu dans les pages qui précèdent, le MEER n'a pas ménagé les efforts pour mener à bien la réforme linguistique à laquelle il s'est engagé. D'ailleurs, la fusion avec le MIC n'empêchera pas ces efforts de se poursuivre avec la même vigueur et la même constance. D'ores et déjà, il est permis de penser que les résultats seront là pour le prouver lorsque paraîtra le premier rapport et plan du nouveau ministère de l'Expansion industrielle régionale.

Table 1 - Distribution of Public Servants
by Employment Category and First Official Language

Tableau 1 - Distribution des fonctionnaires
par catégorie d'emploi et première langue officielle

Department/Ministère R.E.E./M.E.E.R.

Employment Category Catégorie d'emploi	Executive Direction		Administrative and Foreign Service Administration et service extérieur		Scientific and Professional Sciences et professions		Technical Technique		Administrative Support Soutien administratif		Operational Exploitation		Total Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
English/Anglais	23	71.8	388	69	47	73.4	16	66.6	256	61.8	3	60	733	66.6
French/Français	9	28.2	174	31	17	26.6	8	33.4	158	38.2	2	40	368	33.4
Total	32	100	562	100	64	100	24	100	414	100	5	100	1101	100

Date 31 DEC '81

Table II - Profile of Position Language Requirements,
by Employment Category

Tableau II - Profil des exigences linguistiques des postes
par catégorie d'emploi

Department/Ministère R.E.E./M.E.E.R.

Employment Category Catégorie d'emploi	Executive Direction		Administrative and Foreign Service Administration et service extérieur		Scientific and Professional Sciences et professions		Technical Technique		Administrative Support Soutien administratif		Operational Exploitation		Total Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bilingual/Bilingue	31	75.6	316	44.9	45	52.3	14	45.2	243	45.8	4	57.1	653	46.7
English Essential/ Anglais essentiel	10	24.4	368	52.4	41	47.7	15	48.4	254	47.8	1	14.3	689	49.2
French Essential/ Français essentiel			17	2.4					27	5.1			44	3.1
English or French Essential/ Anglais ou français essentiel			2	.3			2	6.4	7	1.3	2	28.6	13	1.0
Total	41	100	703	100	86	100	31	100	531	100	7	100	1399	100

Date 31 DEC '81

Table III -- Profile of Linguistic Proficiency Required
In Bilingual Positions

Tableau III -- Profil de la compétence linguistique requise
dans les postes bilingues

Department/Ministère R.E.E./M.E.E.R.

Bilingual Positions Postes bilingues	Executive Direction		Administrative and Foreign Service Administration et service extérieur		Scientific and Professional Sciences et professions		Technical Technique		Administrative Support Soutien administratif		Operational Exploitation		Total Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Required proficiency in speaking in English/ Compétence requise en expression orale en anglais	C	15	48.4	128	40.5	10	22.2	1	7.1	16	6.6			170	26
	B	16	51.6	192	57.6	35	77.8	13	92.9	176	72.4	1	25	423	64.8
	A			4	1.3					42	17.3	3	75	49	7.5
	R														
	P			1	.3					1	.4			2	.3
Speaking skill in English not required/Habilité en expression orale en anglais non requise			1	.3					8	3.3			9	1.4	
Total	31	100	316	100	45	100	14	100	243	100	4	100	653	100	
Required proficiency in speaking in French/ Compétence requise en expression orale en français	C	9	29	135	42.7	14	31.1	3	21.4	24	9.9			185	28.3
	B	22	71	176	55.7	30	66.7	11	78.6	185	76.1	1	25	425	65.1
	A			4	1.3	1	2.2			33	13.6	3	75	41	6.3
	R														
	P			1	.3					1	.4			2	.3
Speaking skill in French not required/Habilité en expression orale en français non requise															
Total	31	100	316	100	45	100	14	100	243	100	4	100	653	100	

Date 31 DEC '81

Table IV - Profile of Linguistic Capacity
of Employees in Bilingual Positions

Tableau IV - Profil des capacités linguistiques des employés
dans les postes bilingues

R.E.E./M.E.E.R.

Department/Ministère

Bilingual Positions by Employment Category Postes bilingues par catégorie d'emploi	Executive Direction		Administrative and Foreign Service Administration et service extérieur		Scientific and Professional Sciences et professions		Technical Technique		Administrative Support Soutien administratif		Operational Exploitation		Total Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Employees who meet the language requirements of their position/Employés qui rencontrent les exigences linguistiques de leur poste	16	66.7	217	89.7	25	83.3	9	90	159	86.9	3	100	429	87.2
Employees currently undertaking language training (continuous, cyclical or part-time)*/ Employés présentement en formation linguistique (continue, cyclique ou à temps partiel)*			4	1.7					1	.5			5	1.0
Employees for whom language training* is planned/Employés pour qui formation linguistique* est planifiée	5	20.8	6	2.5	4	13.3			5	2.7			20	4.1
Employees who are exercising entitlements to occupy bilin- gual positions without meeting the language requirements of the position/Employés qui exercer leurs droits d'occuper des postes bilingues sans satis- faire aux exigences linguis- tiques des postes	3	12.5	15	6.1	1	3.4	1	10	18	9.9			38	7.7
Total number of employees occupying bilingual positions/ Nombre total d'employés occupant des postes bilingues	24	100	242	100	30	100	10	100	183	100	3	100	492	100

*Note: Do not include language training unrelated to the language requirements of bilingual positions.
Ne pas inclure la formation linguistique non reliée aux exigences linguistiques des postes bilingues.

Date 31 DEC '81

ANNEXE 2

Recommandations découlant des enquêtes suivantes:

- (1) "Sondage et analyse; Utilisation des langues officielles; Langue de travail; Administration centrale du MEER; février 1981".
 - (2) "Sondage et analyse; Utilisation des langues officielles; Langue de travail; Région du Québec; avril 1981".
- "Sondage et analyse; Utilisation des langues officielles; Langue de travail; Province du Nouveau-Brunswick; avril 1981".

Chaque recommandation est accompagnée d'une note indiquant dans quelle mesure elle a été appliquée.

I. Qu'on distribue à chaque employé un livret touchant aux divers aspects de la Politique des langues officielles au MEER, en vue de pallier à une connaissance incomplète des droits et responsabilités, et qu'on organise des sessions d'information à l'intention de tous les employés.

- Appliquée: Publication d'une brochure intitulée "Travailler pour le MEER - Les langues officielles", signée par le sous-ministre et distribuée à tous les employés du MEER en décembre 1981.

II. Que les responsables du Programme des langues officielles participent de façon active aux sessions d'orientation des nouveaux employés du MEER, quel que soit leur niveau hiérarchique.

L'étendue de l'information donnée varierait selon que l'employé occupe un poste de surveillance ou non.

- Appliquée: Série de séances d'information données à l'Administration centrale et dans les régions en octobre et novembre 1981.

III. Que les cadres supérieurs et niveaux équivalents s'impliquent directement dans la création de plans annuels en matière de langues officielles, en établissant des objectifs, des activités, et des indicateurs de performance en relation avec la nature de leur direction.

- Application prévue dans le rapport et plan de 1981-1982; les mécanismes auraient pris un caractère plus officiel et auraient permis une plus grande contribution des gestionnaires et des cadres de direction au cours de l'année suivante.

IV. Que l'évaluation du rendement des cadres supérieurs et niveaux équivalents mesure leurs efforts à faire connaître et appliquer tous les aspects du programme des langues officielles dans leur direction.

- Appliquée: Lettre envoyée par le sous-ministre à tous les gestionnaires concernés en juillet 1981. Avec le temps, cette recommandation en viendra à être appliquée de façon systématique.

- V. Qu'une révision de l'identification des postes bilingues soit entreprise, plus particulièrement de ceux dont les exigences linguistiques sont au niveau minimum, soit A, dans le but de les rehausser ou les abolir, selon le cas.
- Envisagée comme projet pour l'année financière 1982-1983; les régions y participeraient aussi bien que l'Administration centrale.
- VI. Que les gestionnaires révisent, avec la collaboration de la Division des langues officielles et celle des organismes centraux, l'application de certains critères d'identification des exigences linguistiques des postes.
- Partiellement appliquée. Par suite de l'intégration des principales fonctions liées aux langues officielles conformément à la nouvelle politique du MEER, les gestionnaires se sont concertés de plus en plus avec le groupe des langues officielles au sujet de l'identification des postes.
- VII. Que le MEER fasse un usage accru de la dotation impérative pour combler ses postes identifiés bilingues.
- Entièrement appliquée. La nouvelle politique du MEER sur les langues officielles faisait de la dotation impérative la règle plutôt que l'exception.
- VIII. Que l'employé prouve qu'il a manifestement de bonnes chances de réussir le programme de formation.
- Entièrement appliquée. Cette recommandation a trouvé un écho par la suite dans les dispositions de la politique du Conseil du Trésor et du MEER sur les langues officielles, énoncée en octobre 1981.
- IX. Que l'employé et son gestionnaire prouvent que l'employé aura vraiment l'occasion d'utiliser les connaissances acquises en langue seconde, de retour à ses fonctions.
- Entièrement appliquée. Même remarque qu'à la recommandation VIII ci-dessus.
- X. Que soient mis en oeuvre au MEER des systèmes permettant aux gestionnaires de jouer pleinement leur rôle vis-à-vis de leurs responsabilités en matière de formation linguistique.
- Entièrement appliquée. Établies de manière générale par la politique du Conseil du Trésor d'octobre 1981, les responsabilités des gestionnaires sont clairement définies dans les dispositions pertinentes de la politique du MEER.
- XI. Qu'un contrôle plus étroit soit fait par les gestionnaires pour assurer la production et la distribution des documents, destinés aux régions bilingues, dans les deux langues officielles.
- Entièrement appliquée. Voir la recommandation X ci-dessus.

- XII. Que chaque unité soit pourvue d'un nombre suffisant d'employés des deux communautés linguistiques capables de rédiger les documents dans les deux langues officielles sans avoir recours à la traduction.
- Appliquée de façon permanente en conformité des directives énoncées par le Conseil du Trésor en octobre 1981 et, plus particulièrement, des dispositions expresses de la politique du MEER à ce sujet. Ces dernières parlent notamment de la nécessité d'un bon dosage des titulaires et des postes et des responsabilités des gestionnaires à cet égard.
- XIII. Que les responsables de chaque unité encouragent fortement leurs employés des deux communautés linguistiques à rédiger les documents internes dans les deux langues.
- Appliquée. Voir la recommandation XII ci-dessus.
- XIV. Que la section de la formation et du perfectionnement collabore avec la gestion à identifier les besoins de perfectionnement de l'aptitude à rédiger chez les francophones et offre des cours maison qui combleront les lacunes identifiées.
- Appliquée, mais non par le biais de la section en question. Cette fonction a été incorporée au groupe des langues officielles et les responsabilités en ont été clairement définies dans la politique du MEER d'octobre 1981.
- XV. Que le coordonnateur de la formation linguistique aide le gestionnaire à veiller à ce que les programmes individuels de formation linguistique mettent l'accent approprié sur le perfectionnement des aptitudes de rédaction des employés.
- Appliquée de façon permanente. Un agent supérieur de la formation linguistique fait partie de la nouvelle structure des langues officielles au MEER, et la consultation permanente avec les gestionnaires fait partie intégrante de ses responsabilités.
- XVI. Que soit mis sur pied un service de révision de textes français à l'usage des titulaires acceptant de rédiger dans cette langue, qu'ils soient francophones ou anglophones.
- Appliquée par le biais de la politique du MEER et de la nouvelle structure des langues officielles: cette responsabilité incombe au coordonnateur des exigences linguistiques et des services de traduction, assisté de l'agent de la formation linguistique et des services de révision.
- XVII. Que la responsabilité de coordonner l'usage des services de traduction soit transférée à la Division des langues officielles.
- Entièrement appliquée, par le biais de la politique du MEER d'octobre 1981 et de la nouvelle structure des langues officielles.
- XVIII. Que les gestionnaires s'assurent, dans la mesure du possible, que les instruments de travail soient dans les deux langues, plus particulièrement les notes de service et comptes rendus de réunions

destinés à plusieurs des employés, ou susceptibles d'être utilisés par plusieurs d'entre eux.

- Appliquée de façon permanente, ainsi que le voulaient les politiques de 1978, de 1980 et d'octobre 1981 sur les langues officielles.

XIX. Que la Division des langues officielles fasse une évaluation périodique de la disponibilité des instruments de travail dans les deux langues officielles.

- Application prévue pour l'exercice financier 1982-1983. La fusion avec le MIC oblige à voir d'un autre oeil l'évaluation en matière de langues officielles.

XX. Que l'achat d'équipement de bureau ou informatisé soit assujetti à la condition que les instructions d'emploi et autres manuels soient fournis dans les deux langues officielles.

- Application prévue pour l'exercice financier 1982-1983. Au moment de l'annonce de la fusion du MEER et du MIC, aucune démarche concrète n'avait encore été dans le sens de la formulation de directives ou d'une politique à cet égard.

XXI. Que les employés soient encouragés à exiger les services personnels et les services centraux dans la langue de leur choix.

- Appliquée de façon permanente. Il convient de mentionner ici que la brochure "Travailler pour le MEER - Les langues officielles", distribuée à tous les employés, explique clairement en clair les droits et les obligations de ces derniers, y compris ce qui concerne les instruments de travail. De même, la politique du MEER d'octobre 1981 renferme des dispositions sur la disponibilité d'instruments de travail bilingues.

XXII. Que les services d'évaluation de la Direction du personnel fassent enquête chaque année sur la prestation des services administratifs personnels et centraux dans la langue choisie par les employés.

- Application prévue pour l'exercice financier 1982-1983, suivant un échéancier de vérifications et d'évaluations progressives.

ANNEXE 3

Réalisation des objectifs ministériels de 1980-1981

Objectif # 1: Service au public

Que les membres du public puissent communiquer avec le Ministère dans la langue officielle de leur choix.

Buts

Commentaires sur la réalisation

- 1) S'assurer que l'affichage bilingue approprié soit maintenu dans tous les bureaux du Ministère à travers le Canada et ce, conformément à la politique ministérielle (but continu).
Dans l'ensemble, cet objectif a été atteint. Deux plaintes (l'une portant sur l'absence d'affichage en anglais, l'autre sur l'absence d'affichage en français) ont été réglées et des directives ont été émises pour éviter d'autres incidents de ce genre. La surveillance du Ministère s'est exercée soigneusement d'un bout à l'autre du pays.
- 2) Faire en sorte que l'information relative aux programmes et activités du MEER soit disponible dans les deux langues officielles dans les endroits où sont situés des regroupements linguistiques minoritaires (but continu).
Toujours un but continu. Une plainte (portant sur l'absence d'information en anglais) a été réglée et des directives ont été formulées pour éviter que l'incident ne se reproduise.
- 3) S'assurer que le Ministère possède un nombre suffisant de postes et de ressources bilingues pour offrir un service au public dans les deux langues officielles (but continu).
Outre qu'elle prévoyait une révision de l'identification des postes au MEER, la politique des langues officielles adoptée en octobre 1981 confiait aux gestionnaires la responsabilité d'assurer un bon "dosage" des titulaires et des postes afin que le Ministère puisse se conformer à ses propres dispositions et à celles des organismes centraux en matière de la dotation ainsi que des langues officielles.
- 4) S'assurer que tous les titulaires de postes bilingues ayant des contacts avec le public connaissent leurs obligations dans le cadre de la Loi sur les langues officielles.
La politique d'octobre 1981 a été complétée par la distribution à tous les employés d'une brochure intitulée "Travailler pour le MEER - Les langues officielles" et par une série de séances d'information données aux gestionnaires supérieurs de l'Administration centrale et des régions.

(ANNEXE 3, suite)

Objectif # 2: Langue de travail

Dans la région de la capitale nationale et dans les régions désignées bilingues, que les employés du Ministère aient la possibilité de travailler dans la langue de leur choix, compte tenu des exigences linguistiques de leurs postes.

Buts

- 1) Analyser en profondeur le degré de conformité des régions bilingues du Ministère aux dispositions de la politique sur les langues officielles ayant trait à la langue de travail.
- 2) Sensibiliser tous les employés situés dans les régions bilingues à leurs droits, privilèges et obligations face à la Loi sur les langues officielles.
- 3) Faire en sorte que tous les instruments de travail soient disponibles dans les deux langues officielles à l'intérieur des régions bilingues du Ministère.
- 4) Accroître chez les employés la capacité d'utiliser les deux langues officielles dans le milieu de travail.

Commentaires sur la réalisation

Trois enquêtes approfondies ont été effectuées. Après analyse des résultats, 22 recommandations ont été formulées et appliquées intégralement ou en partie (voir annexe 2).

Fortement appuyé par le sous-ministre, le MEER a élaboré et distribué un nouveau guide de l'employé sur les langues officielles. De plus, le coordonnateur des langues officielles a organisé des séances d'information à l'intention des gestionnaires supérieurs et intermédiaires de tout le Ministère.

Révision de la politique du MEER en octobre 1981; séances d'information données aux gestionnaires; nouvel échéancier établi par le groupe de la vérification (interrompu par l'annonce de la fusion avec le MIC); enquêtes et recommandations sur la langue de travail (voir annexe 2).

Des ententes entre différents ministères, dont le MEER, la CFP et le Programme décentralisé de la DGFL ont permis d'accroître considérablement les inscriptions et l'assiduité aux cours maison de formation linguistique. Les agents responsables ont fait beaucoup de publicité sur les programmes offerts et établi d'importants contacts dans les régions. Des arrangements particuliers avec la région du Québec ont été interrompus par l'annonce de la fusion. Voir aussi la section VII du rapport: Formation linguistique.

(ANNEXE 3, suite)

- 5) Passer en revue le profil linguistique de tous les postes au Ministère dont les niveaux de compétence sont différents dans chacune des deux langues officielles afin de justifier les circonstances exceptionnelles.

But partiellement atteint, en particulier à l'Administration centrale. Dans les régions, la revue s'est effectuée sur une base permanente, à mesure que les postes étaient créés ou modifiés.

Objectif # 3: Participation des deux communautés linguistiques

Offrir la possibilité, tant aux francophones qu'aux anglophones, de participer pleinement et de poursuivre leur carrière à tous les niveaux de l'organisation.

Buts

- 1) Maintenir le nombre global de francophones actuellement à l'emploi du Ministère et accroître leur représentation au sein des groupes et niveaux où ils ne sont pas représentés de façon équitable (but continu).

Commentaires sur la réalisation

La représentation francophone a augmenté dans toutes les catégories et s'établit présentement à 33,4% pour l'ensemble du Ministère. Elle est passée à 28,2% dans la catégorie de la direction et à 31% dans celle de l'administration et du service extérieur. Dans cette dernière, les groupes CO et FI ont vu leur effectif francophone passer respectivement à 28,1% et 17,3%, ce qui est loin d'être négligeable.

- 2) Accroître la représentation francophone dans le group CO à l'extérieur du Québec, pour la faire passer de 15,5% à 15,5%, et celle du group FI, pour la faire passer de 13,5% à 14,5%.

But non atteint, principalement à cause du manque de candidats disponibles, intéressés et compétents et d'une incapacité générale de combler autant de postes qu'il serait souhaitable. D'autres ministères et la Fonction publique elle-même se sont heurtés au même problème dans ces domaines très spécialisés de l'emploi. La situation actuelle du Ministère est quand même très respectable quand on considère celle de la Fonction publique en général, la répartition démographique et le très haut degré de régionalisation du MEER. A l'extérieur du Québec, les groupes CO et FI comptent respectivement 13% et 11,6% de francophones. Il faut aussi mentionner que l'effectif de ces groupes est plutôt réduit, de sorte que le moindre roulement se traduit par une variation de pourcentage apparemment sans commune mesure avec la réalité. Quoi

(ANNEXE 3, suite)

qu'il en soit, la situation au MEER se compare avantageusement à celle de l'ensemble de la Fonction publique, où les groupes CO et FI comptent respectivement 14,1% et 9,2% de francophones à l'extérieur du Québec.

N.B.: Il est à noter que cet objectif ne devait aucunement signifier la mise en place de quotas. Tout but devait être atteint dans le cadre du principe du mérite.

