



Commissariat
aux langues
officielles

Office of the
Commissioner of
Official Languages

Gérer la langue de travail : Sondage auprès de superviseurs de la fonction publique fédérale sur leur familiarité avec la *Loi sur les langues officielles*, Partie V — Langue de travail, ainsi que sur leurs expériences et besoins - 2025

Rapport méthodologique et analytique

Préparé pour le Commissariat aux langues officielles du Canada

Nom du fournisseur : Advanis inc.

Numéro de contrat : CW2382669

Valeur du contrat : 68 660,77 \$ (TPS et TVQ incluses)

Date d'octroi : 25 novembre 2024

Date de livraison : 30 juin 2025

Numéro d'enregistrement : ROP 076-24

Pour plus d'informations sur ce rapport, veuillez communiquer avec le Commissariat aux langues officielles du Canada à l'adresse suivante : information@clo-ocol.gc.ca

This report is also available in English

Gérer la langue de travail : Sondage auprès de superviseurs de la fonction publique fédérale sur leur familiarité avec la *Loi sur les langues officielles*, Partie V – Langue de travail, ainsi que sur leurs expériences et besoins - 2025

Rapport méthodologique et analytique

Préparé pour le Commissariat aux langues officielles du Canada

Nom du fournisseur : Advanis inc.

30 juin 2025

Ce rapport présente les détails méthodologiques et analytiques du présent projet de recherche, Gérer la langue de travail : Sondage auprès de superviseurs de la fonction publique fédérale sur leur familiarité avec la *Loi sur les langues officielles*, Partie V – Langue de travail, ainsi que sur leurs expériences et besoins - 2025, menée par Advanis inc. avec le Commissariat aux langues officielles du Canada. Le sondage a été mené auprès de 4 235 superviseurs d'employés dans des régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail, entre le 11 février et le 10 mars 2025.

This report is also available in English under the title: Managing Language of Work: Survey of supervisors of the federal public service on their familiarity with the *Official Languages Act*, Part V – Language of work, and on their experiences and needs - 2025.

Cette publication ne peut être reproduite qu'à des fins non commerciales. Une autorisation écrite préalable doit être obtenue auprès du Commissariat aux langues officielles du Canada. Pour plus d'informations sur ce rapport, veuillez contacter : information@clo-ocol.gc.ca

Commissariat aux langues officielles du Canada
Direction de l'orientation stratégique, des politiques et de la recherche
Direction générale de l'orientation stratégique et des relations externes,
30 rue Victoria, Gatineau,
Québec, K1A 0T8

Numéro de catalogue :

SF31-182/2025F-PDF

Numéro international normalisé du livre (ISBN) :

ISBN 978-0-660-78269-0

Publications connexes (numéro d'enregistrement : ROP 076-24).

Numéro de catalogue :

SF31-182/2025E-PDF (Report, English)

Numéro international normalisé du livre (ISBN) :

ISBN 978-0-660-78268-3(English)

Table des matières

1. Sommaire	5
1.1 Contexte.....	5
1.2 Objectifs immédiats et but ultime de la recherche	5
1.3 Brève description de la méthodologie utilisée	6
1.4 Principaux constats	6
1.5 Valeur du contrat	7
1.6 Exigence de neutralité politique	7
2. Introduction	8
2.1 Contexte : Cadre de politiques et problématique de la recherche	8
2.1.1 Cadre de politiques	8
2.1.2 Droits des employés.....	8
2.1.3 Obligations des institutions	8
2.1.4 Responsabilités des gestionnaires et superviseurs.....	9
2.2 Problématique	9
3. Méthodologie détaillée.....	10
3.1 Objectifs immédiats et but ultime de la recherche	10
3.2 Approche méthodologique	10
3.3 Questionnaire et test pilote	11
3.4 Planification et constitution de l'échantillon	11
3.5 Prétest et collecte de données	12
4. Notes aux lecteurs	13
4.1 Principales notes sur l'analyse	13
4.2 Portée et limites de l'étude	14
5. Principales caractéristiques démographiques et résultats clés.....	14
5.1 Principales caractéristiques démographiques et linguistiques.....	15
5.2 « Familiarité avec » et « connaissance de » dispositions générales de la <i>Loi</i> et de dispositions spécifiques en matière de langue de travail	18
5.2.1 Familiarité avec des dispositions générales de la <i>Loi</i> selon la première langue officielle et selon d'autres caractéristiques et résultats	18
5.2.2 Connaissance de dispositions spécifiques en matière de langue de travail selon la première langue officielle et selon d'autres caractéristiques et résultats	21
5.3 Application de bonnes pratiques et de dispositions en matière de langue de travail	24
6. Formations et ressources.....	28
6.1 Formations reçues par les répondants	28
6.2 Ressources consultées	31

6.3 Proposition à leurs employés de consulter des ressources	33
7. Leadership, information et appui	35
7.1 Perceptions du leadership, de l'information et de l'appui de la part de l'institution, de la haute direction, de supérieurs et du superviseur immédiat	35
7.2 Perception de l'utilité d'une formation obligatoire pangouvernementale sur la langue de travail	37
8. Respect de leurs responsabilités comme superviseurs et exercice de leurs droits comme employés ..	39
8.1 Respect de leurs responsabilités comme superviseurs	39
8.2 Exercice de leurs droits comme employés.....	42
9. Conclusion	46
Annexe I : Autres caractéristiques démographiques	49
Annexe II : Institutions fédérales représentées dans l'échantillon de répondants potentiels	52

1. Sommaire

1.1 Contexte

Le commissaire aux langues officielles du Canada a jugé opportun de faire réaliser une nouvelle étude sur la partie V de la *Loi sur les langues officielles – Langue de travail*, considérant, d’une part, l’observation, selon différentes sources, d’enjeux persistants relatifs à cette partie de la *Loi* et, d’autre part, l’adoption, en juin 2023, d’une *Loi sur les langues officielles* modernisée comprenant des dispositions qui renforcent les droits linguistiques des employés dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail. De plus, la *Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes* (révisée, juin 2025) rehausse le profil linguistique des postes responsables de la supervision de ces employés de BBB à CBC.

1.2 Objectifs immédiats et but ultime de la recherche

Ce projet de recherche quantitatif, par le moyen d’un sondage en ligne, se voulait de nature exploratoire. Il avait pour objectif immédiat d’explorer si les superviseurs d’employés « sont familiers avec » / « ont connaissance de » la partie V de la *Loi* dont :

- a) Les droits des employés dans les régions désignées bilingues d’utiliser l’une ou l’autre langue officielle dans leur milieu de travail et d’être supervisés dans la langue officielle de leur choix;
- b) Les obligations des institutions fédérales de veiller à ce que le milieu de travail soit propice à l’usage effectif des deux langues officielles;
- c) Les responsabilités des gestionnaires et des superviseurs de faire respecter ces droits et de mettre en application ces obligations.

Il s’agissait notamment d’explorer l’hypothèse selon laquelle la familiarité avec ces droits, obligations et responsabilités est nécessaire pour que les superviseurs soient en mesure de s’acquitter de leur responsabilité de superviser leurs employés dans la langue officielle de leur choix et d’exercer eux-mêmes leurs droits comme employés. Elle explorait également divers facteurs pouvant faciliter ou freiner cette capacité. De plus, la recherche visait à connaître les expériences et les besoins relatifs à la formation et aux ressources, de même que la perception du leadership, de l’information et de l’appui reçus en la matière. Cette recherche avait pour but d’obtenir un aperçu général de l’état de la situation et non de mesurer ou d’évaluer les connaissances ou les capacités individuelles. Le commissaire a mandaté la firme Advanis pour réaliser ce projet avec l’équipe de recherche du Commissariat.

Le Commissariat a vu à la conception de l’ébauche du questionnaire et à l’envoi des invitations à participer au sondage. Advanis a vu à l’échantillonnage, puis à la collecte et à l’analyse des résultats du sondage mené auprès d’une partie de la population cible, soit des superviseurs au sein de la fonction publique fédérale qui ont sous leur responsabilité des employés qui travaillent dans des régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail.¹

¹ Le projet était chapeauté par Nicolas Toutant d’Advanis et Véronique Boudreau du Commissariat. Parmi les autres contributeurs figuraient Julie Simard, Dominic Pelletier et Brian Caverny d’Advanis, puis Robert Talbot, Robert Gendreau et Jean-François Labelle du Commissariat.

1.3 Brève description de la méthodologie utilisée

En vue d'obtenir un aperçu général de l'état de la situation, on cherchait à joindre un maximum de répondants potentiels au sein de la population cible idéalement à partir d'un échantillon probabiliste.² Or, des listes complètes comprenant l'ensemble de notre population cible n'étant pas disponibles, les Services d'annuaires gouvernementaux électroniques accessibles au public ont servi de base d'échantillonnage pour la sélection de 23 711 fonctionnaires qui y étaient inscrits dans 47 institutions fédérales³ (en date de janvier 2025), selon qu'ils étaient susceptibles de superviser des employés suivant les titres indiqués et selon que leurs coordonnées incluaient une adresse courriel.

La collecte de données s'est déroulée du 11 février au 10 mars 2025. Des 23 711 fonctionnaires échantillonnés et invités à participer par courriel, 4 235 ont répondu au sondage. C'est l'équipe informatique du Commissariat qui s'est chargée de transmettre les invitations et d'envoyer les rappels.

Bien que le taux de réponse ait été plus élevé que prévu, à plus de 20 %, cette recherche, vu sa portée et ses limites méthodologiques, était de nature exploratoire. En outre, ce sondage s'appuie sur un échantillon partiel de la population cible; les résultats ne sont donc pas statistiquement extrapolables à l'ensemble de cette population cible, avec une marge d'erreur d'échantillonnage connue.

1.4 Principaux constats

Voici les principales observations que nous dégageons des analyses faites dans le cadre de l'étude :

- Le niveau de familiarité rapporté par les répondants avec des dispositions générales en matière de langue de travail semble être généralement élevé et, malgré des disparités entre francophones et anglophones, la plupart d'entre eux rapportent qu'ils sont toujours sinon souvent, en mesure de respecter leurs responsabilités envers leurs employés.
- Malgré une familiarité rapportée généralement élevée avec des dispositions en matière de langue de travail, il est à noter que l'application de bonnes pratiques est relativement moins élevée.
 - Un des enjeux soulevés par cette observation est qu'il semble y avoir des facteurs liés à la baisse relative de l'application de bonnes pratiques, malgré la connaissance de celles-ci. Ces facteurs potentiels sont présentés dans les tableaux de synthèse tout au long du rapport.
 - Des répondants rapportent eux-mêmes que leurs droits linguistiques ne semblent pas toujours être respectés, particulièrement chez les francophones.
 - On observe aussi un faible partage de ressources en lien avec la langue de travail, et d'assez faibles proportions de répondants à avoir reçu des formations connexes de l'École de la fonction publique du Canada.
- L'application de certaines bonnes pratiques par des répondants, à titre de superviseurs, encourage leurs employés à les appliquer eux aussi, ce qui démontre l'importance du leadership à tous les niveaux.
- Bien que d'autres facteurs puissent intervenir, avoir de meilleures capacités rapportées dans la seconde langue officielle apparaît comme un facteur clé pour :

² Un échantillon non probabiliste par la méthode boule de neige avait aussi été prévu, mais n'a pas été jugé nécessaire étant donné une participation plus élevée qu'anticipée à partir de l'échantillon tiré des Services d'annuaires gouvernementaux électroniques.

³ La liste des institutions représentées dans l'échantillon est disponible à l'annexe I.

- Une meilleure compréhension des droits, obligations et responsabilités en matière de langue de travail;
- Un meilleur respect des responsabilités en matière de langue de travail;
- Une meilleure mise en application des bonnes pratiques.
- Le respect de la responsabilité de superviser les employés dans la langue officielle de leur choix est surtout favorisé par une connaissance suffisante des droits linguistiques des employés. Chez les anglophones, on note aussi l'importance d'avoir des capacités suffisantes en français.
- La majorité des répondants est en accord sur l'utilité d'une formation pangouvernementale obligatoire en matière de langue de travail chez les francophones et les anglophones, bien que cet accord soit plus élevé chez les francophones.

1.5 Valeur du contrat

La valeur du contrat pour cette étude était de 68 660,77 \$ (TPS et TVQ incluses).

1.6 Exigence de neutralité politique

J'atteste, par la présente, en tant qu'administrateur principal d'Advanis, que les produits livrables sont entièrement conformes aux exigences de neutralité politique du gouvernement du Canada énoncées dans la Politique sur les communications et l'image de marque et la Procédure de planification et d'attribution de marchés de services de recherche sur l'opinion publique.

Plus précisément, les produits livrables ne contiennent pas d'information sur les intentions de vote, les préférences quant aux partis politiques, les positions des partis ou l'évaluation de la performance d'un parti politique ou de ses dirigeants.



Nicolas Toutant
Vice-président, Recherche et évaluation
Advanis
nicolas.toutant@advanis.ca

2. Introduction

2.1 Contexte : Cadre de politiques et problématique de la recherche

2.1.1 Cadre de politiques

La *Loi sur les langues officielles* (ci-après la *Loi*), adoptée en 1969 et renforcée en 1988, a été modernisée avec la [Loi concernant le statut et l'usage des langues officielles du Canada](#) (20 juin 2023).

La partie V de la *Loi* confère aux employés le droit de travailler dans l'une ou l'autre langue officielle dans [les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail](#). Pour ce faire, les institutions fédérales ont l'obligation de veiller à ce que le milieu de travail soit propice à l'usage effectif des deux langues officielles, tout en permettant à leurs employés d'utiliser l'une ou l'autre, et les gestionnaires et superviseurs ont la responsabilité d'assurer le respect de ces droits et de ces obligations. Ci-dessous se trouvent, plus en détails, les droits des employés, les obligations des institutions et les responsabilités des gestionnaires et superviseurs en vertu de la Partie V de la *Loi* et sous la [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#) (2012, révisée juin 2025).

2.1.2 Droits des employés

Les employés qui travaillent dans des régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail, ont le droit⁴ : d'avoir des services personnels et centraux dans la langue officielle de leur choix; d'accéder à des instruments de travail et à des systèmes informatiques d'usage courant et généralisé dans la langue officielle de leur choix; d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix; de s'exprimer, dans la mesure du possible, dans la langue officielle de leur choix pour toute communication orale ou écrite; d'utiliser, dans la mesure du possible, la langue officielle de leur choix durant les réunions et de suivre de la formation dans la langue officielle de leur choix.

2.1.3 Obligations des institutions

Les institutions fédérales ont l'obligation d'assurer un milieu de travail qui respecte ces droits susmentionnés.⁵ Entre autres, elles doivent veiller à ce que les employés qui travaillent dans des régions désignées soient supervisés par leurs gestionnaires et leurs superviseurs dans la langue officielle de leur choix et ce, sans égard à l'identification linguistique de leurs postes. Alors que le commissaire a toujours maintenu une interprétation de la *Loi* en ce sens, cela fait dorénavant partie de la *Loi* modernisée. Les institutions doivent également veiller à ce que la haute direction soit en mesure de fonctionner dans les deux langues officielles et prendre toutes autres mesures possibles permettant de créer et de maintenir un milieu de travail propice à l'usage effectif des deux langues officielles, tout en permettant à leurs employés d'utiliser l'une ou l'autre. En bref, les institutions doivent appuyer les superviseurs afin de s'assurer que ces derniers puissent s'acquitter de leurs responsabilités.

⁴ [Loi sur les langues officielles](#), partie V – Langue de travail

[Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#) (2012, révisée 2025)

Commissariat aux langues officielles du Canada, Droits linguistiques dans la fonction publique fédérale, [Langue de travail](#)

⁵ [Loi sur les langues officielles](#), partie V – Langue de travail

À noter que la partie V de la *Loi* modernisée énonce aussi que toute personne nommée par le gouverneur en conseil à un poste de sous-ministre ou de sous-ministre délégué — ou à un poste de niveau équivalent — d'un ministère mentionné à l'annexe I de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#) est tenue, lors de sa nomination, de suivre une formation linguistique afin d'avoir la capacité de parler et de comprendre clairement les deux langues officielles. Par ailleurs, la [Politique sur les langues officielles](#) (2012) précise les exigences en matière de langue de travail quant aux responsabilités des institutions, de leur administrateur général et de leur haute direction.

2.1.4 Responsabilités des gestionnaires et superviseurs

Qu'ils travaillent ou non dans une région désignée bilingue ou qu'ils se rapportent ou non à un bureau situé dans l'une de ces régions, les gestionnaires et superviseurs ayant des employés qui y travaillent ont pour responsabilité de faire appliquer les mesures qui assurent le respect des droits linguistiques des employés.⁶ Entre autres, ils doivent : superviser ces employés dans la langue officielle de leur choix, et ce, peu importe la désignation linguistique de leurs postes; mettre à leur disposition les [instruments de travail dans la langue officielle de leur choix](#); prendre toutes les mesures nécessaires pour permettre à ces employés d'utiliser la langue officielle de leur choix durant les réunions; s'assurer que les formations soient disponibles dans la langue officielle de choix de ces employés; permettre à leurs employés de passer les examens annuels de rendement dans la langue officielle de leur choix; déterminer l'identification linguistique des postes en s'assurant qu'elle reflète les fonctions et les tâches reliées au poste, et ce, avant d'entamer le processus de dotation.

La *Loi* modernisée vient préciser que tous les employés en régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail ont le droit d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix, et ce, sans égard à la désignation linguistique de leur poste. Les titulaires de postes de supervision d'employés en régions bilingues doivent dorénavant être bilingues afin de respecter le droit des employés et le principe d'égalité réelle. De plus, avec la révision de la *Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes* (juin 2025), le profil linguistique de tous les postes bilingues de supervision d'employés est rehaussé pour passer d'un niveau intermédiaire (BBB) à un niveau supérieur (CBC). Ces nouvelles exigences linguistiques s'appliquent aux nouvelles nominations à des postes de supervision, tout comme aux postes de supervision qui deviendront vacants.⁷

2.2 Problématique

Depuis des décennies, on constate des enjeux persistants en matière de langue de travail, notamment dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et dans les Rapports annuels sur les langues officielles du Secrétariat du conseil du Trésor, ainsi que dans des études et Rapports annuels du commissaire aux langues officielles. Tel que le démontre une recherche de la Bibliothèque du Parlement, différentes sources ont documenté le fait que le français demeure sous-utilisé, au travail, dans la fonction publique fédérale. En outre, on note que :

« Les institutions fédérales font piètre figure pour ce qui est de la possibilité d'utiliser la langue officielle de son choix avec son superviseur, dans la rédaction de documents ainsi que pour la tenue de réunions. [...] L'amélioration des capacités linguistiques des employés, le renforcement de la capacité des institutions fédérales en matière de langues officielles et l'expression d'un leadership clair et soutenu sont parmi les éléments envisagés pour assurer un traitement égalitaire des deux langues officielles en milieu de travail. [...] Les modifications législatives de 2023 suscitent des espoirs en vue d'améliorer la place du français en milieu de travail. »⁸

⁶ [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#) (2012, révisée 2025)

⁷ Secrétariat du Conseil du Trésor, Foire aux questions et réponses, Exigences linguistiques pour les postes de supervision bilingues d'employés dans des régions bilingues, mai 2025, https://wiki.gccollab.ca/images/7/70/Hiver_2025_-_FAQ_sur_le_CBC_mise_%C3%A0_jour.pdf

⁸ Bibliothèque du Parlement, [Les langues officielles dans la fonction publique fédérale](#), par Marie-Ève Hudon, 10 octobre 2023. Elle cite entre autres les études et rapports annuels du Commissaire aux langues officielles, le Secrétariat du Conseil du Trésor (Rapports annuels sur les langues officielles; les Sondages auprès des fonctionnaires fédéraux), Statistique Canada (Recensements de la population), et Borbey-Mendelsohn ([Le prochain niveau : Enraciner une culture de dualité linguistique en milieu de travail au sein de la fonction publique fédérale](#), 2017).

En lien avec cette publication et la possibilité d'utiliser la langue officielle de son choix avec son superviseur, Helaina Gaspard démontre qu'à travers le temps, des écarts se sont creusés entre les politiques et les pratiques linguistiques en matière de langue de travail, ce qui a eu pour conséquence de faire reposer sur les épaules des gestionnaires intermédiaires la responsabilité de créer et de promouvoir une culture de bilinguisme⁹. Ainsi, la mise en pratique de ces politiques serait devenue largement tributaire de leurs connaissances, de leurs comportements et de leur engagement.

Pour sa part, le Commissariat a publié en 2011 une étude qualitative sur les comportements de leadership des gestionnaires, qui porte sur l'usage des langues officielles et sur l'importance qui leur est accordée par les gestionnaires, y compris par la haute gestion. Cette étude comprenait des comportements clés de leadership en langues officielles.¹⁰ Aussi, le Commissariat a publié deux études, en 2021 et 2023, sur l'insécurité linguistique, dont un sondage et une étude qualitative de suivi concernant la langue de travail en contexte de télétravail et de travail hybride. La première a souligné, entre autres, le défi d'être supervisé dans sa langue, notamment en raison d'un manque d'aisance dans cette langue chez leur superviseur, ainsi que l'importance de la promotion de l'égalité des deux langues officielles par la haute direction et les superviseurs. Dans le cadre de groupes de discussion tenus dans la deuxième étude, des superviseurs ont signalé que le leadership en matière de langue de travail reposait largement sur leurs épaules. On y souligne la nécessité d'un meilleur leadership de la haute direction.¹¹

En somme, des enjeux demeurent en matière de langue de travail à différents niveaux.

3. Méthodologie détaillée

3.1 Objectifs immédiats et but ultime de la recherche

Cette recherche, par sondage en ligne, cherchait d'abord à s'enquérir, auprès de superviseurs d'employés qui travaillent dans des régions désignées bilingues, de leur « familiarité » / « connaissance » en lien avec les droits de ces employés, les obligations des institutions et leurs responsabilités comme superviseurs en matière de langue de travail. Elle reposait sur l'hypothèse selon laquelle cette familiarité / connaissance serait un facteur nécessaire à leur capacité d'exercer leurs responsabilités comme superviseurs et leurs droits comme employés. Elle explorait également divers facteurs pouvant faciliter ou freiner cette capacité. Enfin, elle visait à connaître les expériences et les besoins de superviseurs relatifs à la formation et aux ressources, puis à connaître leurs perceptions du leadership, de l'information et de l'appui reçus de la part de leurs supérieurs et de leurs institutions. Ainsi, elle avait pour but ultime d'obtenir un aperçu général de l'état de la situation, et non de mesurer ou d'évaluer les connaissances ou les capacités individuelles.

3.2 Approche méthodologique

L'échantillon a été constitué à partir de listes de fonctionnaires fédéraux qui sont accessibles au public, mais qui ne comprennent notre population cible que de façon partielle pour ce qui est des institutions, des employés et des coordonnées courriel qui s'y trouvent. Il s'agit de deux listes des Services d'annuaires

⁹ Helaina Gaspard, *Canada's Official Languages: Policy versus Work Practice in the Federal Public Service*, 2019

¹⁰ Commissariat aux langues officielles, [Au-delà des réunions bilingues : Comportements en leadership des gestionnaires](#) (2011)

¹¹ Commissariat aux langues officielles, [\(In\) sécurité linguistique au travail — Sondage exploratoire sur les langues officielles auprès des fonctionnaires du gouvernement fédéral du Canada](#) (2021) ; Commissariat aux langues officielles, [Étude exploratoire de suivi sur l'insécurité linguistique au sein de la fonction publique fédérale en contexte de télétravail et de travail hybride](#) (2023)

gouvernementaux électroniques ([SAGE - Information sur les coordonnées des fonctionnaires du gouvernement du Canada](#)) sur le site du gouvernement ouvert et, en ligne, geds-sage.gc.ca). Cela a permis d'échantillonner un total de 23 711 superviseurs potentiels, parmi lesquels 4 235 ont répondu au sondage.¹²

3.3 Questionnaire et test pilote

Une ébauche du questionnaire a d'abord été fournie par l'équipe de recherche du Commissariat et peaufinée par Advanis. Le questionnaire visait à explorer les thèmes suivants :

- I. La familiarité avec des dispositions générales de la *Loi*, avec des questions subjectives d'autoévaluation, et la connaissance de dispositions plus spécifiques en matière de langue de travail, par le moyen de questions objectives sur des énoncés qui s'appliquent;
- II. L'application de bonnes pratiques;
- III. La capacité (autoévaluée) à s'acquitter de leurs responsabilités comme superviseurs, ainsi que les facteurs facilitant ou freinant cette capacité, puis la capacité à exercer leurs droits comme employés;
- IV. Les expériences et besoins en matière de formation et de ressources;
- V. La perception du leadership, de l'information et de l'appui de la part de l'institution, de la haute direction, des supérieurs et du superviseur immédiat.

Le pilote, auprès d'une vingtaine d'employés du Commissariat et d'employés d'autres ministères, a été réalisé les 5 et 6 février 2025 afin de vérifier la clarté et la compréhension du questionnaire aux niveaux de sa structure, de la formulation des questions et des catégories de réponses et ce, dans les deux langues officielles.

À la suite de ce test pilote, certaines modifications ont été apportées aux questions. Le sondage a été programmé à l'aide de SurveyBuilder, un logiciel développé par Advanis. Il pouvait être rempli uniquement en ligne et avait une durée moyenne d'environ 20 minutes.

3.4 Planification et constitution de l'échantillon

N'ayant pas accès à une liste complète et à jour de l'ensemble de notre population cible (fonctionnaires fédéraux qui supervisent des employés qui se rapportent à des bureaux situés dans des régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail),¹³ y compris une liste des adresses courriel, nous avons utilisé les Services d'annuaires gouvernementaux électroniques accessibles au public, soit : GCannuaire / GCdirectory sur le site web geds-sage.gc.ca et les Services d'annuaires gouvernementaux électroniques ([SAGE - Information sur les coordonnées des fonctionnaires du gouvernement du Canada](#)) sur le site du gouvernement ouvert.

Ces deux listes ne contiennent pas l'ensemble des fonctionnaires fédéraux. En outre, ce ne sont pas toutes les institutions fédérales qui y sont inscrites et parmi celles qui le sont, ce ne sont pas tous les employés qui s'y trouvent ou qui possèdent une adresse courriel.

¹² Un échantillon non probabiliste par la méthode boule de neige avait aussi été prévu, mais n'a pas été jugé nécessaire étant donné le succès de l'échantillonnage initial.

¹³ Telles que potentiellement, par exemple, les listes contenues dans l'Application de gestion du rendement de la fonction publique (GRFP).

Avec les listes partielles qui y sont contenues, il s'agissait de constituer un échantillon parmi notre population cible. Nous avons utilisé le GCdirectory plutôt que sa version française, le GCannuaire, puisque la version anglaise paraissait plus complète, avec davantage d'entrées. Les titres d'emplois et les fonctions inscrits dans le SAGE et dans le GCdirectory nous ont permis d'identifier, parmi les fonctionnaires qui y sont inscrits, ceux qui étaient susceptibles de superviser des employés. Nous avons retenu l'ensemble des titres qui étaient susceptibles de comporter de la supervision d'employés, ce qui inclut plus de 300 dénominations.

L'échantillon a été constitué en janvier. À ce moment, la liste du [SAGE – Information sur les coordonnées des fonctionnaires du gouvernement du Canada](#) contenait 22 876 superviseurs potentiels ayant une adresse courriel. Dans le GCdirectory se trouvaient quelque 10 172 entrées, sous ces mêmes titres, qui avaient des adresses courriel. Après l'épuration des deux listes afin d'exclure les doublons, une liste consolidée a été créée. Celle-ci contenait un total de 23 711 courriels.

3.5 Prétest et collecte de données

Les invitations et les rappels ont été envoyés par courriel par l'équipe informatique du Commissariat. Cela s'est fait par le moyen d'un script PowerShell qui a permis d'apparier le texte d'invitation et de rappel aux échantillons fournis par Advanis en format Excel. Chaque questionnaire comportait un numéro unique intégré dans l'hyperlien afin d'éliminer la possibilité de réponses en double de la part d'un même participant.

Un prétest technique externe a été effectué, la première journée, en envoyant 200 invitations initiales, afin de s'assurer de la fonctionnalité des systèmes. Aussi, pour ces 200 premiers répondants, le sondage permettait de fournir de la rétroaction supplémentaire sur le questionnaire.

Après l'envoi de toutes les invitations initiales, un message de rappel a été envoyé, une semaine plus tard, aux candidats qui n'avaient pas répondu au sondage, en excluant ceux qui avaient tenté d'y répondre, mais qui n'y étaient pas admissibles, n'étant pas des superviseurs ayant des employés dans les régions désignées selon leurs réponses aux premières questions de filtrage incluses dans le sondage. Le tableau suivant présente les résultats selon le statut final des participants.

Tableau 1 — Statut de l'ensemble des dossiers

	Total
Échantillon total	23 711
Courriels invalides	705
Pas d'employés	489
Pas d'employés dans les régions désignées	827
Abandons	1 156
Questionnaires remplis	4 235

Données administratives du projet.

Le taux de réponse global était de 24,1 %.¹⁴ Si cette étude avait été réalisée grâce à un échantillonnage purement aléatoire de l'ensemble de la population cible, la marge d'erreur globale aurait été de 1,2 % avec un intervalle de confiance de 95 %. Si elle pouvait s'appliquer, une telle marge d'erreur varierait selon les ventilations effectuées et le nombre de répondants. Toutefois, n'ayant pas accès à des listes

¹⁴ Taux de réponse ROP : (R) 4 235 répondants + 1 316 non-admissibles / (U) 16 299 + (IS) 1 156 + (R) 4 235 répondants + 1 316 non-admissibles.

complètes de notre population cible, soit des superviseurs d'employés dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail, et n'ayant pas tiré un échantillon purement aléatoire parmi celles-ci, une marge d'erreur ne peut être appliquée au présent sondage.

4. Notes aux lecteurs

4.1 Principales notes sur l'analyse

Dans ce rapport, les données sont présentées et analysées de manière descriptive, sous chaque section, d'abord en fonction de la première langue officielle des répondants, puis en fonction d'autres caractéristiques et résultats qui figurent dans des encadrés, afin de faciliter l'analyse et la synthèse. Chaque encadré présente un élément de notre cadre d'analyse, c'est-à-dire les résultats à une variable clé. Une note est incluse sous chaque encadré pour décrire la manière dont la variable clé a été définie. Ces encadrés permettent de dégager certaines tendances relatives à d'autres caractéristiques démographiques et résultats de sondage selon diverses catégories de répondants.

Les résultats dont la base est inférieure à 30 répondants doivent être interprétés avec prudence, et les résultats dont la base est inférieure à 10 répondants ne doivent pas être rapportés, ce qui explique que les résultats avec une base inférieure à 10 ne soient pas présentés dans ce rapport.

À défaut de données sur la population cible, les données ne sont pas pondérées dans les tableaux et le rapport.

Généralement, les résultats figurant dans les tableaux et l'analyse excluent ceux pour la catégorie « Je ne sais pas / Je ne me souviens pas » et pour la catégorie « Je préfère ne pas répondre ». Toutefois, lorsque ces résultats atteignent 5 % ou plus, ils sont inclus ou font l'objet d'une mention. Par ailleurs, à certains endroits, lorsque cela s'y prête, ces résultats sont inclus comme c'est par exemple le cas pour les questions sur la connaissance de dispositions spécifiques en matière de langue de travail.

À noter que les résultats peuvent parfois ne pas totaliser exactement 100 % en raison des arrondis ou lorsque des réponses multiples étaient possibles. Lorsque le présent rapport fait état de catégories agrégées, le pourcentage peut présenter une variation de +/- 1 % en raison des arrondis.

Pour chaque groupe de population et question de sondage, les bannières contiennent les tableaux croisés suivants :

- Tableau 1 : Première langue officielle; langue maternelle; auto-évaluation des capacités à l'écrit; auto-évaluation des capacités à l'oral; catégorie de gestion (supérieure ou intermédiaire); nombre d'années comme superviseur; tranche d'âge; genre; langue parlée avec le superviseur; langue de préférence pour la supervision; le superviseur a demandé la langue de préférence pour la supervision.
- Tableau 2 : Familiarité générale avec la *Loi*; connaissance de dispositions spécifiques; demande faite à leurs employés de leur langue de préférence pour la supervision; communication à leurs employés de leurs droits linguistiques; obtention de formation de l'EFPC; consultation de ressources; proposition à leurs employés de consulter des ressources; niveau d'accord relativement au leadership, à l'appui et à l'information de la part de divers niveaux de gestion; utilité d'une formation pangouvernementale obligatoire; fréquence à laquelle les répondants

considèrent pouvoir respecter leurs responsabilités comme superviseurs; fréquence à laquelle les répondants considèrent pouvoir exercer leurs droits comme employés.

- Tableau 3 : Régions bilingues où se trouvent les bureaux de leurs employés; régions non désignées et désignées où se trouvent les bureaux des répondants.

4.2 Portée et limites de l'étude

Il y a quelques limites dont il faut tenir compte, dans le cadre de cette étude, au moment d'analyser les données.

Bien que l'usage de ces deux sources (SAGE et GCdirectory) ne permettait pas de calculer un taux de participation et une marge d'erreur relatifs à l'ensemble de la population cible ni d'y inférer les résultats, il permettrait à tout le moins de calculer un taux de participation par rapport au nombre d'invitations parmi notre sous-population cible ayant des courriels.

Il y a biais de non-réponse lorsque les non-répondants diffèrent de manière significative des répondants et que cette différence a un impact sur les réponses recueillies. Il est difficile d'évaluer la présence d'un biais de non-réponse, car les raisons pour lesquelles les non-répondants n'ont pas participé ne sont généralement pas disponibles. Cela dit, une façon d'évaluer l'impact potentiel du biais de non-réponse est de déterminer si l'échantillon est représentatif en comparant les caractéristiques des répondants et en vérifiant si elles reflètent les caractéristiques connues de la population.

Lorsque possible, nous vérifions la répartition des répondants entre les différentes catégories démographiques (par exemple, l'âge et le genre), géographiques et linguistiques et comparons ces répartitions avec les caractéristiques connues de la population. Si la variation est relativement faible et que nous n'avons aucune raison de penser que d'autres facteurs influencent la volonté des répondants de participer, nous pouvons conclure que la probabilité qu'un biais de non-réponse ait un impact sur les résultats obtenus dans le cadre de l'étude est faible. Dans le cadre de cette étude, nous ne pouvons pas nous prononcer sur le biais potentiel de non-réponse.

5. Principales caractéristiques démographiques et résultats clés

La présente section comprend des caractéristiques démographiques clés parmi les répondants francophones et les répondants anglophones, selon la première langue officielle autodéclarée à la question suivante : « Laquelle des deux langues considérez-vous comme étant votre première langue officielle, indépendamment des autres langues que vous parlez? ».

Cette variable est d'usage courant dans la fonction publique fédérale, y compris pour ce qui est des informations recueillies pour les ressources humaines et le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Indépendamment de la langue maternelle, toute personne peut identifier l'une ou l'autre des langues officielles comme sa première langue officielle.

Il est à noter que ces caractéristiques et résultats peuvent varier selon d'autres caractéristiques, notamment linguistiques, comme la langue maternelle ou les capacités autodéclarées dans la seconde langue officielle. Ainsi, chacune des sections suivantes présente les résultats selon la première langue

officielle puis, dans des encadrés, selon d'autres caractéristiques démographiques et d'autres résultats du sondage. Il est à noter que nous n'avons pas inclue d'analyses distinctes selon les régions, en raison du fait que les nombres de répondants de chaque groupe linguistique n'étaient pas suffisants dans certains cas.

5.1 Principales caractéristiques démographiques et linguistiques

Les participants au sondage sont au nombre de 4 235 superviseurs qui avaient des employés dans des régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail. Pour la suite de ce rapport, nous les appellerons les « répondants », considérant que les résultats ne sont pas statistiquement extrapolables à l'ensemble de la population cible, vu la méthode d'échantillonnage utilisée. Celle-ci ne permet pas de garantir que l'échantillon représente toute la population cible avec une marge d'erreur d'échantillonnage connue.

Les répondants ayant indiqué avoir le français comme première langue officielle (ci-après les francophones) ou l'anglais (ci-après les anglophones) présentaient des similitudes quant à leur répartition au sein des différents groupes d'âge. La même proportion de francophones et d'anglophones, à 51 %, se trouvait dans le groupe d'âge des 45 à 54 ans.

Tableau 2 — Les groupes d'âges

	Première langue officielle — Français	Première langue officielle — Anglais
Moins de 45 ans	30 %	28 %
45 à 54 ans	51 %	51 %
55 ans et plus	18 %	21 %
Base	2 222	1 880

Q65 — Quel âge avez-vous ?

Les femmes ont été plus nombreuses à participer à ce sondage. Chez les francophones, la proportion de femmes était de 57 % et de 65 % chez les anglophones. Les hommes représentaient 43 % des répondants francophones et 35 % des répondants anglophones. Le nombre de personnes ayant déclaré un genre « autre » était inférieur à 10 de sorte que nous nous abstenons d'en faire rapport tel qu'indiqué dans les notes au lecteur.¹⁵ Il est à noter que nous n'avons pas observé de différences importantes dans les réponses de sondage selon le genre.

Tableau 3 — Le genre du répondant

	Première langue officielle — Français	Première langue officielle — Anglais
Femme+	57 %	65 %
Homme+	43 %	35 %
Autre (Nombre inférieur à 10)	---	---
Base	2 209	1 862

Q66 — Quel est votre genre ?

Chez les francophones, 92 % des répondants avaient le français comme langue maternelle, 5 % l'anglais et 8 % avaient une autre langue maternelle. Chez les anglophones, 78 % avaient l'anglais comme langue

¹⁵ À noter que près ou moins de 5 % de répondants ont indiqué « Je préfère ne pas répondre ».

maternelle, 18 % une autre langue que le français ou l'anglais et, finalement, 9 % avaient le français comme langue maternelle. Il est à noter que, en examinant les données selon la langue maternelle, parmi les répondants ayant indiqué avoir « une autre langue » maternelle que le français ou l'anglais, 33 % ont indiqué avoir le français comme première langue officielle, tandis que 67 % ont indiqué avoir l'anglais comme première langue officielle.

Tableau 4 — La langue maternelle

	Première langue officielle — Français	Première langue officielle — Anglais
Français	92 %	9 %
Anglais	5 %	78 %
Une autre langue	8 %	18 %
Base	2 271	1 940

Q68 — Quelle est votre langue maternelle, soit la première langue apprise durant l'enfance et encore comprise ?

Environ les trois quarts (76 %) des francophones et environ les deux tiers (67 %) des anglophones ayant répondu au sondage avaient un poste de gestionnaire intermédiaire, c'est-à-dire un poste de gestionnaire, de superviseur ou de chef d'équipe. Les gestionnaires supérieurs, c'est-à-dire ceux occupant des fonctions de sous-ministre, de sous-ministre adjoint, de directeur général, de directeur exécutif ou de directeur, représentaient 24 % des francophones et 33 % des anglophones.

Tableau 5 — Le niveau de gestion

	Première langue officielle — français	Première langue officielle — anglais
Gestion supérieure (Sous-ministre ou Sous-ministre adjoint/ Sous-ministre adjointe ; Directeur général/ Directrice générale ; Directeur exécutif/ Directrice exécutive ; Directeur/ Directrice).	24 %	33 %
Gestion intermédiaire (Gestionnaire ; Superviseur/superviseure ; Chef d'équipe).	76 %	67 %
Base	2 276	1 959

Q62 — À quelle catégorie correspond votre poste de gestion ?

Le nombre d'années à occuper un poste de supervision d'employés était similaire pour les francophones et les anglophones.

Tableau 6 — Le nombre d'années à superviser des employés

	Première langue officielle — Français	Première langue officielle — Anglais
Moins de cinq ans	32 %	34 %
Cinq à dix ans	28 %	26 %
Plus de dix ans	40 %	40 %
Base	2 276	1 959

Q63 — Depuis combien de temps avez-vous des responsabilités de supervision d'employés au sein de la fonction publique fédérale ?

La grande majorité des répondants étaient en poste dans la fonction publique fédérale depuis plus de dix ans, soit 84 % des francophones et 82 % des anglophones.

Tableau 7 — Le nombre d'années dans la fonction publique fédérale

	Première langue officielle — Français	Première langue officielle — Anglais
Moins de cinq ans	6 %	6 %
Cinq à dix ans	10 %	11 %
Plus de dix ans	84 %	82 %
Base	2 276	1 959

Q64 — Depuis combien de temps êtes-vous fonctionnaire fédéral ?

Selon la première langue officielle, on observe d'importantes disparités au niveau des capacités autoévaluées, tant à l'écrit qu'à l'oral, dans la deuxième langue officielle.¹⁶ En effet, alors qu'une très forte proportion de répondants francophones (94 %) rapportaient de bonnes capacités à l'écrit dans leur deuxième langue officielle, les répondants anglophones étaient moins de la moitié (47 %) à rapporter de bonnes capacités à l'écrit. Un autre 38 % des anglophones rapportaient, pour l'écrit, des capacités moyennes et 15 % de faibles capacités, voire des capacités inexistantes.

Tableau 8 — Les capacités à l'écrit dans la seconde langue officielle

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
Inexistantes ou faibles	1 %	15 %
Moyennes	5 %	38 %
Bonnes	94 %	47 %
Base	2 275	1 949

Q70 - Comment évalueriez-vous personnellement vos capacités à l'écrit dans votre seconde langue officielle sur une échelle de 1 à 5?

À l'oral, 92 % des répondants francophones ont déclaré avoir de bonnes capacités, 8 % des capacités moyennes et 1 % des capacités faibles ou inexistantes. Parmi les anglophones, 56 % ont déclaré avoir, à l'oral, de bonnes capacités, 29 % des capacités moyennes et 15 % des capacités faibles ou inexistantes. Chez les anglophones, davantage de répondants rapportaient avoir de bonnes capacités à l'oral (56 %) que la proportion déclarant avoir de bonnes capacités à l'écrit (47 %).

Tableau 9 — Les capacités à l'oral dans la seconde langue officielle

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
Inexistantes ou faibles	1 %	15 %
Moyennes	8 %	29 %
Bonnes	92 %	56 %
Base	2 275	1 949

Q71 - Comment évalueriez-vous personnellement vos capacités à l'oral dans votre seconde langue officielle sur une échelle de 1 à 5?

¹⁶ Les répondants devaient évaluer leurs capacités sur une échelle de 1 à 5 où 1 représentait des capacités inexistantes et 5 des capacités excellentes. Des capacités inexistantes ou faibles regroupent ici les niveaux 1 et 2, des capacités moyennes correspondent au niveau 3, alors que des capacités dites bonnes regroupent les niveaux 4 et 5.

5.2 « Familiarité avec » et « connaissance de » dispositions générales de la *Loi* et de dispositions spécifiques en matière de langue de travail

Le questionnaire contenait trois questions subjectives d'autoévaluation quant à la « familiarité avec » des dispositions générales de la *Loi* pouvant être considérées comme élémentaires. Ces questions portaient sur les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail, puis sur les droits des employés et les obligations des institutions à l'endroit des employés travaillant dans ces régions. Les répondants devaient indiquer s'ils étaient au courant de ces dispositions (« Très », « Assez », « Peu », « Aucunement » au courant).

Suivaient treize questions objectives quant à la « connaissance de » dispositions plus spécifiques contenues dans la *Loi*, ainsi que dans la *Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes*. Ces treize questions contenaient des énoncés pour lesquels les répondants devaient choisir une bonne ou une meilleure réponse. Alors que nombre de ces questions peuvent aussi être considérées comme étant élémentaires, certaines d'entre elles peuvent être considérées comme ayant un plus haut niveau de complexité.

Les dispositions sur lesquelles ils ont été interrogés portaient sur les droits des employés, dans les régions désignées bilingues, à travailler et à être supervisés dans la langue officielle de leur choix; les obligations des institutions fédérales de créer un milieu de travail propice à l'usage effectif des deux langues officielles tout en permettant à leurs employés d'utiliser l'une ou l'autre; les responsabilités des superviseurs quant au respect et à l'exercice de ces droits parmi ces employés.

5.2.1 Familiarité avec des dispositions générales de la *Loi* selon la première langue officielle et selon d'autres caractéristiques et résultats

Les réponses aux trois questions subjectives d'autoévaluation, relatives à des dispositions générales de la *Loi*, étaient similaires entre les répondants francophones et anglophones (selon leur première langue officielle), les écarts entre les uns et les autres ne dépassant pas 4 points de pourcentage en combinant ceux se disant « très » ou « assez » au courant d'une part (soit ceux « au courant ») et ceux se disant « peu » ou « aucunement » au courant d'autre part (soit ceux « non au courant »).

Toutefois, entre les trois questions, nous observons des écarts de 5 points de pourcentage ou plus, et jusqu'à 10 points de pourcentage pour ce qui est de la proportion de répondants se disant « au courant » des droits des employés d'une part (90 % à 95 %) et ceux se disant « au courant » des régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail d'autre part (80 % à 84 %).

En tant que superviseurs d'employés qui se rapportent à des bureaux situés dans des régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail, les répondants se sentaient très ou assez au courant des droits de ces employés en matière de langue de travail dans une proportion de 93 % pour les francophones et de 95 % pour les anglophones. Plus spécifiquement, 38 % des francophones se disaient très au courant et plus de la moitié, soit 55 %, se disaient assez au courant alors que parmi les anglophones, 47 % se disaient très au courant et 48 % se disaient assez au courant.

Tableau 10 — La familiarité avec les droits des employés en matière de langue de travail

	Première langue officielle — Français	Première langue officielle — Anglais
Très au courant	38 %	47 %
Assez au courant	55 %	48 %
Peu au courant	7 %	4 %
Aucunement au courant	1 %	1 %
Base	2 274	1 952

Q6 —Ayant sous votre supervision des employés qui se rapportent à des bureaux dans des régions bilingues, à quel point considérez-vous être au courant des droits de ces employés en matière de langue de travail ?

Au niveau des obligations linguistiques des institutions fédérales en matière de langue de travail, les francophones et les anglophones se considéraient très ou assez au courant, dans une proportion de près de 90 %. Cependant, les anglophones s’autoévaluaient comme étant très au courant dans une plus grande proportion, à 39 % comparativement à 31 % des francophones. En majorité, les francophones (58 %) se déclaraient assez au courant, alors que c’était le cas pour une plus faible proportion d’anglophones (51 %).

Pour ceux moins familiers, 10 % des francophones et 9 % des anglophones se déclaraient peu au courant et 1 % des francophones et des anglophones se disaient aucunement au courant.

Tableau 11 — La familiarité avec les obligations des institutions fédérales en matière de langue de travail

	Première langue officielle — français	Première langue officielle — anglais
Très au courant	31 %	39 %
Assez au courant	58 %	51 %
Peu au courant	10 %	9 %
Aucunement au courant	1 %	1 %
Base	2 272	1 955

Q8 —Ayant sous votre supervision des employés qui se rapportent à des bureaux dans des régions bilingues, à quel point considérez-vous être au courant des obligations des institutions fédérales en matière de langue de travail ?

À une question sur les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail, une moins forte proportion de répondants a indiqué être au courant. En tout, 80 % des francophones et 84 % des anglophones ont déclaré être « très » ou « assez » au courant des régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail avant de commencer à répondre au sondage.

Il est à noter que la question sur la familiarité avec les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail¹⁷ faisait suite à une question de filtrage pour l’admissibilité au sondage qui permettait d’identifier ces régions.¹⁸ Cela peut avoir influencé leur autoévaluation sur cette question. Toutefois, malgré l’accès à cette information au préalable, les résultats étaient plus faibles pour cette question que pour les deux autres questions d’autoévaluation.

¹⁷ Avant de répondre à ce sondage, à quel point étiez-vous au courant des régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail ? (Q5)

¹⁸ Parmi vos employés, y en a-t-il qui se rapportent à des bureaux situés dans les régions désignées bilingues suivantes aux fins de la langue de travail? (Q4)

Tableau 12 — La familiarité avec les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail

	Première langue officielle — Français	Première langue officielle — Anglais
Très au courant	24 %	25 %
Assez au courant	56 %	59 %
Peu au courant	17 %	13 %
Aucunement au courant	3 %	4 %
Base	2 274	1 958

Q5 — Avant de commencer à répondre à ce sondage, à quel point étiez-vous au courant des régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail ?

Familiarité avec des dispositions générales de la Loi¹⁹ - Autres caractéristiques et résultats

Caractéristiques des répondants « moins au courant » selon leur familiarité avec trois dispositions générales de la Loi (questions subjectives d'autoévaluation) :

- Les répondants qui sont cadres intermédiaires étaient plus nombreux (27 %) à être moins au courant que ceux qui sont cadres supérieurs (16 %);
- Les répondants ayant un poste de supervision d'employés depuis 10 ans ou moins étaient plus nombreux (28 %) à être moins au courant que ceux occupant un tel poste depuis plus de 10 ans (17 %);
- Les répondants plus jeunes étaient plus nombreux (28 %) à être moins au courant que les répondants plus âgés (22 %).

Les répondants « moins au courant » étaient proportionnellement moins nombreux que leurs contreparties « plus au courant » des dispositions générales de la Loi à :

- Bien répondre aux 13 questions objectives sur des dispositions spécifiques en matière de langue de travail (24 % contre 37 %);
- Demander à leurs employés la langue officielle dans laquelle ils préfèrent être supervisés (78 % contre 87 %);
- Communiquer à leurs employés leurs droits en matière de langue de travail (69 % contre 87 %);
- Avoir obtenu de la formation de l'École de la fonction publique du Canada sur la langue de travail (52 % contre 69 %);
- Avoir consulté des ressources sur la langue de travail (13 % contre 42 %);
- Suggérer des ressources sur la langue de travail à leurs employés (15 % contre 37 %);
- Afficher un plus haut niveau d'accord quant au leadership, à l'information et à l'appui qu'ils reçoivent de leurs superviseurs, de leurs supérieurs, de leur haute gestion et de leur institution (20 % contre 36 %).

¹⁹ Les répondants catégorisés comme étant « plus au courant » sont ceux qui se sont dit être « très » ou « assez » au courant en réponse à chacune des trois questions subjectives sur des dispositions générales de la Loi (régions désignées bilingues, droits des employés, obligations des institutions). C'était le cas de 3 240 répondants, ou 77 % de l'ensemble des 4 235 répondants. **Ceux catégorisés comme étant « moins au courant » sont ceux qui se sont dit « peu » ou « aucunement » au courant en réponse à au moins une de ces trois questions. C'était le cas de 995 répondants, ou 23 % de l'ensemble des répondants.**

5.2.2 Connaissance de dispositions spécifiques en matière de langue de travail selon la première langue officielle et selon d'autres caractéristiques et résultats

Afin d'examiner objectivement la connaissance des répondants sur des dispositions spécifiques en matière de langue de travail²⁰, treize énoncés leur ont été présentés. Pour chacun des énoncés, les répondants devaient compléter une affirmation en choisissant la bonne ou la meilleure réponse.

On note que parmi les énoncés, les taux de bonnes réponses variaient entre 61 % et 99 %. Bien qu'en majorité les francophones et les anglophones aient bien répondu à toutes les questions de façon générale, on remarque que les francophones ont eu des résultats légèrement supérieurs comparativement aux anglophones.

On remarque que relativement moins de répondants ont bien répondu aux éléments suivants :

- Moins de répondants savaient qu'il était de leur responsabilité de prendre toutes les mesures possibles pour créer et maintenir un milieu de travail qui permet aux employés d'utiliser, pour toute communication orale ou écrite, la langue officielle de leur choix, que ce soit comme première ou seconde langue officielle. Les francophones étaient proportionnellement plus nombreux (81 %) à identifier la bonne réponse que les anglophones (76 %).
- Moins de répondants savaient que les employés qui se rapportent à des bureaux situés dans les régions désignées bilingues ont le droit d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix, sans égard à la désignation linguistique de leur poste. Les francophones et les anglophones avaient des proportions presque identiques de répondants ayant identifié la bonne réponse (76 % et 75 %).
- Seuls les deux tiers savaient que les superviseurs ont la responsabilité de prendre toutes les mesures nécessaires pour permettre aux employés d'utiliser, durant les réunions avec leurs collègues, la langue officielle de leur choix, que ce soit comme première ou seconde langue officielle. Les francophones étaient 66 % à identifier la bonne réponse, contre 61 % des anglophones.

²⁰ Loi sur les langues officielles modernisée, [Loi concernant le statut et l'usage des langues officielles du Canada](#) (20 juin 2023) [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#) (2012, révisée en 2025)

Tableau 13 — Les bonnes réponses aux questions de connaissance objective

Selon vous, dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail, les institutions fédérales ont l'obligation...	Première langue officielle — français — Bonne réponse	Première langue officielle — anglais — Bonne réponse
Q14 ...de veiller à ce que le milieu de travail soit propice à l'usage effectif des deux langues officielles tout en permettant à leurs employés d'utiliser l'une ou l'autre.	97 %	98 %
Q15 ...de fournir à leurs employés tant les services qui leur sont destinés que la documentation et les autres instruments de travail d'usage courant et généralisé dans les deux langues officielles.	98 %	97 %
Q16 ...de veiller à ce que les superviseurs d'employés soient aptes à communiquer avec ceux-ci dans les deux langues officielles lorsqu'ils exercent leurs responsabilités à titre de superviseurs.	98 %	96 %
Q17 ...de veiller à ce que la haute direction soit en mesure de fonctionner dans les deux langues officielles	98 %	98 %
Selon vous, dans des régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail, les superviseurs ont la responsabilité à l'endroit de leurs employés...	Première langue officielle — français — Bonne réponse	Première langue officielle — anglais — Bonne réponse
Q20 ...de prendre toutes les mesures nécessaires pour permettre aux employés d'utiliser, durant les réunions avec les collègues, la langue officielle de leur choix, que ce soit le français ou l'anglais comme première ou seconde langue officielle.	66 %	61 %
Q21 ...de s'assurer qu'ils soient évalués dans la langue officielle de choix des employés.	99 %	97 %
Q22 ...de s'assurer que la formation et le perfectionnement professionnel soient disponibles dans la langue officielle de leur choix soit la langue officielle de choix des employés.	98 %	98 %
Q23 ...de prendre toute mesure possible pour créer et maintenir un milieu de travail qui permet aux employés d'utiliser, pour toute communication orale ou écrite, la langue officielle de leur choix, que ce soit le français ou l'anglais comme première ou seconde langue officielle.	81 %	76 %
Q24 ...de déterminer la désignation linguistique des postes en s'assurant qu'elle reflète les fonctions et les tâches reliées au poste.	91 %	87 %
Q25 ...de procéder à la désignation linguistique du poste à doter avant d'entamer le processus de dotation.	98 %	96 %
Q26 ...de doter les postes bilingues par des candidats qui satisfont aux exigences linguistiques du poste au moment de leur nomination.	90 %	83 %
Selon vous, les employés qui se rapportent à des bureaux situés dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail, ont le droit...	Première langue officielle — français — Bonne réponse	Première langue officielle — anglais — Bonne réponse
Q18 ...d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix indépendamment de l'emplacement du bureau auquel leur superviseur immédiat se rapporte.	83 %	83 %
Q19 ...d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix sans égard à la désignation linguistique de leur poste.	76 %	75 %
Base	2 277	1 960

Le tableau suivant présente une synthèse des résultats pour l'ensemble des treize questions selon le nombre de bonnes réponses. On note que les francophones ont eu des résultats légèrement plus élevés que les anglophones. Une analyse plus en détail des variables qui concordent avec de plus faibles résultats est présentée dans l'encadré qui suit ce tableau.

Tableau 14 — Le nombre de bonnes réponses pour l'ensemble des questions objectives sur la connaissance de dispositions spécifiques en matière de langue de travail

Nombre de bonnes réponses pour l'ensemble des questions objectives sur la connaissance de dispositions spécifiques en matière de langue de travail (Q14 à Q26)	Première langue officielle — français	Première langue officielle — anglais
13 bonnes réponses	36 %	31 %
11 ou 12 bonnes réponses	48 %	46 %
10 bonnes réponses ou moins	16 %	23 %
Base	2 276	1 959

Connaissance de dispositions spécifiques en matière de langue de travail²¹ - Autres caractéristiques et résultats

Caractéristiques des répondants ayant davantage de réponses incorrectes (10 bonnes réponses ou moins) aux treize questions objectives sur leurs connaissances :

- Les répondants ayant l'anglais comme première langue officielle avaient davantage de réponses incorrectes avec 23 %, contre 16 % de réponses incorrectes chez les francophones;
- Les répondants ayant une autoévaluation plus faible de leurs capacités à l'écrit dans leur seconde langue officielle étaient proportionnellement plus nombreux (27 %) à avoir davantage de réponses incorrectes que ceux ayant une autoévaluation plus élevée (16 %);
- Les répondants ayant une autoévaluation plus faible de leurs capacités à l'oral dans leur seconde langue officielle étaient proportionnellement plus nombreux (27 %) à avoir davantage de réponses incorrectes que ceux ayant une autoévaluation plus élevée (17 %);
- Les répondants qui sont cadres intermédiaires étaient proportionnellement plus nombreux (21 %) à avoir davantage de réponses incorrectes que ceux qui sont cadres supérieurs (15 %);
- Les répondants qui préfèrent être supervisés principalement en anglais étaient proportionnellement plus nombreux (24 %) à avoir davantage de réponses incorrectes que ceux qui préfèrent être supervisés dans les deux langues officielles de façon égale (18 %) ou principalement en français (13 %).

Les répondants ayant davantage de réponses incorrectes étaient proportionnellement moins nombreux que leurs contreparties ayant uniquement des réponses correctes à :

- Se dire « très » ou « assez » au courant en réponse à trois questions subjectives sur des dispositions générales de la *Loi* (65 % contre 83 %);
- Demander à leurs employés dans quelle langue officielle ils préfèrent être supervisés (77 % contre 90 %);
- Communiquer à leurs employés leurs droits en matière de langue de travail (75 % contre 86 %);
- Avoir reçu une formation de l'École de la fonction publique du Canada sur la langue de travail (57 % contre 69 %);
- Avoir consulté des ressources sur la langue de travail (25 % contre 43 %).

²¹ Les répondants catégorisés comme ayant « uniquement des réponses correctes » sont ceux qui n'ont obtenu que de bonnes réponses aux 13 questions objectives sur la connaissance de dispositions spécifiques en matière de langue de travail. C'était le cas de 1 434 répondants, ou 34 % de l'ensemble des 4 235 répondants. Ceux catégorisés comme ayant « presque uniquement des réponses correctes » sont ceux qui ont obtenu 11 ou 12 bonnes réponses. C'était le cas de 1 983 répondants, ou 47 % de l'ensemble des répondants. **Ceux catégorisés comme ayant « davantage de réponses incorrectes » sont ceux qui ont obtenu 10 bonnes réponses ou moins. C'était le cas de 818 répondants, ou 19 % de l'ensemble des répondants.**

5.3 Application de bonnes pratiques et de dispositions en matière de langue de travail

Des questions abordaient la mise en application de bonnes pratiques et de dispositions en matière de langue de travail par les répondants. Elles portaient sur des actions concrètes rapportées par les répondants à titre indicatif d'actions prises pour assurer le respect des droits de leurs employés.

Ces questions portaient sur la connaissance qu'ont les superviseurs de la langue officielle de préférence de leurs employés, sur leur façon de s'enquérir de cette préférence et sur la communication, à leurs employés, de leurs droits en matière de langue de travail. Une question portait également sur les moments auxquels ces droits sont communiqués, dont le moment clé que représente celui de l'embauche, et le moment obligatoire que constitue l'évaluation annuelle du rendement des employés.

Presque tous les répondants ont indiqué connaître, à titre de superviseurs, la langue officielle de préférence de tous leurs employés et ce, autant chez les francophones (98 %) que les anglophones (96 %). À cela s'ajoute ceux qui ont indiqué connaître la langue de préférence de certains de leurs employés (2 % et 3 % respectivement).

Tableau 15 — La connaissance, chez les superviseurs, de la langue de préférence de leurs employés

	Première langue officielle — français	Première langue officielle — anglais
Oui, pour tous mes employés	98 %	96 %
Oui, pour certains de mes employés	2 %	3 %
Non	0 %	1 %
Base	2 276	1 959

Q27 — À titre de superviseur pour vos employés situés dans des régions désignées bilingues, connaissez-vous la ou les langue(s) officielle(s) dans laquelle ou dans lesquelles ils préfèrent être supervisés ?

Alors que tous les répondants ou presque, tant francophones qu'anglophones, ont affirmé connaître la langue de préférence de tous les employés sous leur supervision, de moins fortes proportions ont indiqué appliquer de bonnes pratiques et les dispositions énoncées en faveur du respect des droits des employés en matière de langue de travail. En effet, parmi les répondants, 83 % des francophones et 87 % des anglophones ont indiqué prendre connaissance, en tant que superviseurs, de la langue de préférence de leurs employés en leur posant directement la question. Par ailleurs, 78 % des francophones et 74 % des anglophones ont indiqué communiquer à leurs employés leurs droits en matière de langue de travail. On observe que 7 % des francophones et 10 % des anglophones ont répondu « Je ne sais pas / Je ne me souviens pas ».

Tableau 16 — La principale façon, chez les superviseurs, de prendre connaissance de la langue de préférence de leurs employés

	Première langue officielle — français	Première langue officielle — anglais
Je leur pose la question	83 %	87 %
Je connais déjà leur première langue officielle	7 %	6 %
Je m'aperçois de la langue qu'ils utilisent lorsqu'ils me parlent	5 %	4 %
Je connais déjà leur langue maternelle	3 %	1 %
Je les écoute parler avec les autres	0 %	1 %
Autres	2 %	2 %
Base	2 272	1 940

Q28 — Quelle est la principale façon dont vous prenez connaissance de la ou des langue(s) dans laquelle ou lesquelles vos employés préfèrent être supervisés ?

Tableau 17 — La communication des droits en matière de langue de travail à leurs employés

	Première langue officielle — français	Première langue officielle — anglais
Oui	78 %	74 %
Non	15 %	16 %
Je ne sais pas / Je ne me souviens pas	7 %	10 %
Base	2115	1771

Q31 — Communiquez-vous à vos employés leurs droits en matière de langue de travail ?

Parmi d'autres bonnes pratiques de la part des répondants se trouve le fait de communiquer à ses employés leurs droits en matière de langue de travail dès leur embauche et de les leur rappeler de façon régulière par la suite. En particulier, le moment de l'embauche représente un moment clé pour communiquer cette information, tandis que celui de l'évaluation annuelle de rendement est lié à l'obligation, pour les superviseurs, de mener ces évaluations auprès de leurs employés dans la langue officielle de leur choix. Cela doit être attesté dans le formulaire de signature des évaluations de rendement.

Toutefois, nous constatons que pour ce qui est de la communication de cette information au moment clé de l'embauche, parmi les répondants, un peu moins des deux tiers, soit 58 % chez les francophones et 60 % chez les anglophones, ont indiqué le faire. Pour ce qui est du fait de communiquer ces droits aux employés annuellement, par exemple au moment de leur évaluation de rendement, moins de la moitié ont indiqué le faire, soit 46 % chez les francophones et 48 % chez les anglophones. Ainsi, cela s'observe tant chez les francophones que chez les anglophones.

Par ailleurs, pour ce qui est de la bonne pratique de communiquer ces droits à leurs employés sur une base régulière, un peu moins du tiers ont indiqué le faire mensuellement chez les francophones (30 %) et chez les anglophones (31 %). Plus du tiers chez les francophones (39 %) et moins du tiers chez les anglophones (28 %) ont indiqué le faire hebdomadairement.

Tableau 18 — Le moment où sont communiqués, à leurs employés, leurs droits en matière de langue de travail

	Première langue officielle — français	Première langue officielle — anglais
Initialement, lors de leur embauche.	58 %	60 %
Annuellement, par exemple lors de leur évaluation de rendement.	46 %	48 %
Mensuellement, par exemple lors des rencontres d'équipe.	30 %	31 %
Hebdomadairement ou plus fréquemment, par exemple lors des rencontres d'équipe.	39 %	28 %
Autre	15 %	18 %
Base	1 763	1 427

Q32 — À quels moments communiquez-vous à vos employés leurs droits en matière de langue de travail ?

Principale façon dont les répondants prennent connaissance de la ou des langue(s) officielle(s) de préférence de leurs employés pour leur supervision ²²- Autres caractéristiques et résultats

Caractéristiques des répondants n'interrogeant pas leurs employés sur leur(s) langue(s) officielle(s) de préférence pour la supervision :

- Les répondants qui sont cadres intermédiaires étaient proportionnellement plus nombreux (17 %) à ne pas poser la question à leurs employés que ceux qui sont cadres supérieurs (11 %);
- Les répondants masculins étaient proportionnellement plus nombreux (19 %) à ne pas poser la question à leurs employés que les répondants féminins (12 %);
- Les répondants à qui le superviseur immédiat n'avait pas demandé dans quelle langue officielle ils préfèrent être supervisés étaient proportionnellement plus nombreux (19 %) à ne pas poser la question à leurs employés que les répondants à qui le superviseur immédiat avait posé la question (10 %).

Les répondants n'interrogeant pas leurs employés étaient proportionnellement moins nombreux que leurs contreparties qui les interrogeaient à :

- Se dire «très» ou «assez» au courant en réponse à trois questions subjectives sur des dispositions générales de la *Loi* (67 % contre 78 %);
- Bien répondre aux 13 questions objectives sur des dispositions spécifiques en matière de langue de travail (22 % contre 36 %);
- Communiquer à leurs employés leurs droits en matière de langue de travail (65 % contre 87 %);
- Avoir obtenu de la formation de l'École de la fonction publique du Canada sur la langue de travail (59 % contre 66 %);
- Avoir consulté des ressources sur la langue de travail (25 % contre 37 %);
- Suggérer des ressources sur la langue de travail à leurs employés (26 % contre 33 %).

²² Les répondants catégorisés comme « posant la question » sont ceux qui ont sélectionné « Je leur pose la question » à la question sur la principale façon dont les superviseurs prennent connaissance de la ou des langue(s) dans laquelle ou lesquelles leurs employés préfèrent être supervisés. C'était le cas de 3 571 répondants, ou 85 % de l'ensemble des 4 212 répondants ayant fourni une réponse à cette question. **Ceux catégorisés comme « ne posant pas la question » sont ceux qui n'ont pas sélectionné « Je leur pose la question ».** C'était le cas de 641 répondants, ou 15 % de l'ensemble des 4 212 répondants ayant fourni une réponse à cette question.

Caractéristiques des répondants qui ne communiquent pas à leurs employés leurs droits en matière de langue de travail :

- Les répondants ayant une autoévaluation plus faible de leurs capacités à l'écrit dans leur seconde langue officielle étaient proportionnellement plus nombreux (19 %) à ne pas communiquer à leurs employés leurs droits que ceux ayant une autoévaluation plus élevée (14 %);
- Les répondants ayant une autoévaluation plus faible de leurs capacités à l'oral dans leur seconde langue officielle étaient proportionnellement plus nombreux (20 %) à ne pas communiquer à leurs employés leurs droits que ceux ayant une autoévaluation plus élevée (14 %);
- Les répondants qui parlent principalement l'anglais ou le français avec leur superviseur immédiat étaient proportionnellement plus nombreux (17 % anglais, 17 % français) à ne pas communiquer à leurs employés leurs droits que ceux qui parlent les deux langues de façon égale (10 %);
- Les répondants à qui le superviseur immédiat n'avait pas demandé dans quelle langue officielle ils préfèrent être supervisés étaient proportionnellement plus nombreux (22 %) à ne pas communiquer à leurs employés leurs droits que les répondants à qui le superviseur immédiat avait posé la question (7 %).²⁴

Les répondants qui ne communiquent pas à leurs employés leurs droits en matière de langue de travail étaient proportionnellement moins nombreux que leurs contreparties qui communiquent à leurs employés leurs droits à :

- Se dire «très» ou «assez» au courant en réponse à trois questions subjectives sur des dispositions générales de la *Loi* (60 % contre 81 %);
- Demander à leurs employés la langue officielle dans laquelle ils préfèrent être supervisés (69 % contre 89 %);
- Avoir consulté des ressources sur la langue de travail (20 % contre 40 %);
- Suggérer des ressources sur la langue de travail à leurs employés (11 % contre 38 %);
- Afficher un plus haut niveau d'accord quant au leadership, à l'information et à l'appui qu'ils reçoivent de leurs supérieurs et de leur institution (16 % contre 37 %);
- Se dire d'accord sur l'utilité d'une formation obligatoire pangouvernementale en matière de langue de travail (64 % contre 73 %).

²³ Les répondants catégorisés comme ceux « qui communiquent à leurs employés leurs droits en matière de langue de travail » sont ceux qui ont répondu « Oui » à la question demandant s'ils communiquent à leurs employés leurs droits en matière de langue de travail. C'était le cas de 3 225 répondants, ou 83 % de l'ensemble des 3 886 répondants ayant fourni une réponse à cette question. **Ceux catégorisés comme ceux « qui ne communiquent pas à leurs employés leurs droits en matière de langue de travail » sont ceux qui ont répondu « Non » à cette question. C'était le cas de 661 répondants, ou 17 % de l'ensemble des 3 886 répondants ayant fourni une réponse à cette question.**

²⁴ À noter que 13 % ont répondu « Je ne sais pas / Je ne me souviens pas ».

6. Formations et ressources

6.1 Formations reçues par les répondants

Des formations offertes par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) contiennent, en tout ou en partie, des composantes sur la langue de travail (École de la fonction publique du Canada, [Catalogue d'apprentissage](#)). Elles peuvent viser différents auditoires, y compris des employés, des gestionnaires et des superviseurs. Tel qu'indiqué ci-dessous, quatre formations traitent de la langue de travail.

- *La Formation sur la délégation de pouvoirs : Gérer les personnes de manière efficace* fournit aux gestionnaires de tous les niveaux les connaissances de base nécessaires pour exercer les responsabilités qui leur sont déléguées en matière de ressources humaines (RH) à la fonction publique. Parmi cinq sujets traités se trouvent le respect des droits et des responsabilités en matière de langues officielles, la classification de postes, la planification des ressources humaines et la dotation, les responsabilités liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion et la gestion des relations de travail.
- *Respecter les langues officielles dans la fonction publique* donne un aperçu de la *Loi sur les langues officielles*, dont les parties de la *Loi*, les rôles des principales institutions fédérales, le maintien d'une culture de bilinguisme au travail et des pratiques exemplaires pour respecter les obligations en matière de langue de travail.
- *La langue de travail : connaître ses droits et responsabilités et maintenir ses acquis (niveaux B et C)* examine les droits et les responsabilités individuels en ce qui a trait à la langue de travail et offre aux participants l'occasion de mettre en pratique leurs compétences en langue seconde, aux niveaux B et C, dans différentes situations professionnelles.
- *Gestion des obligations en matière de langues officielles* porte sur les responsabilités qui incombent aux gestionnaires et aux personnes responsables des langues officielles au sein des ministères, dont la détermination des exigences linguistiques, la gestion des plaintes, l'organisation d'événements bilingues, la surveillance de la conformité et la production de rapports.

Les répondants ont été appelés à indiquer s'ils avaient suivi chacune de ces formations de l'École de la fonction publique du Canada. Une majorité de répondants, i.e. 68 % des francophones et 77 % des anglophones, ont indiqué avoir reçu la *Formation sur la délégation des pouvoirs : Gérer les personnes de façon efficace*. En examinant les données de plus près (non présentées en tableaux), on constate que 81 % de ceux qui ont reçu cette formation avaient plus de 10 ans d'ancienneté dans un poste de supervision, contre 67 % qui avaient 10 ans ou moins d'ancienneté, et que 82 % de ceux qui occupaient un poste de gestion supérieure avaient reçu cette formation, contre 68 % de ceux occupant un poste de gestion intermédiaire.

La formation *Respecter les langues officielles dans la fonction publique* a été suivie par des proportions similaires de répondants francophones (26 %) et anglophones (29 %), tout comme la formation *La langue de travail : connaître ses droits et responsabilités (niveaux B et C)*, soit par 13 % des francophones et 12 % des anglophones. Toutefois, pour ce qui est de la formation *Gestion des obligations en matière de langues officielles*, elle a été suivie par une plus grande proportion de répondants francophones (21 %) qu'anglophones (12 %).

Parmi les répondants, une part a indiqué n'avoir suivi aucune de ces quatre formations, soit 22 % des francophones et 16 % des anglophones.²⁵

En examinant les données de plus près (non présentées en tableaux), on constate que 23 % des répondants ayant 10 ans ou moins d'ancienneté dans un poste de supervision n'avaient suivi aucune de ces formations, contre 14 % de ceux ayant plus de 10 ans d'ancienneté, et que 22 % des répondants occupant un poste de gestion intermédiaire n'avaient suivi aucune de ces formations, contre 12 % des répondants occupant un poste de gestion supérieure.

Tableau 19 – Formations de l'École de la fonction publique du Canada en lien avec la langue de travail

	Première langue officielle — français	Première langue officielle — anglais
Formation sur la délégation de pouvoirs : Gérer les personnes de manière efficace	68 %	77 %
Respecter les langues officielles dans la fonction publique	26 %	29 %
Gestion des obligations en matière de langues officielles	21 %	12 %
La langue de travail : connaître ses droits et responsabilités et maintenir ses acquis (niveaux B et C)	13 %	12 %
Non, aucune	22 %	16 %
Base	1 819	1 600

Q33 — Avez-vous déjà suivi l'une ou l'autre des formations suivantes de l'École de la fonction publique du Canada sur la langue de travail ?

Par ailleurs, à une question suivante demandant s'ils avaient suivi d'autres formations que celles de l'École de la fonction publique²⁶, des répondants ont répondu à l'affirmative dont 18 % des francophones et 28 % des anglophones.²⁷

Ces derniers étaient appelés à répondre à une question subséquente sur l'institution ayant dispensé la dernière formation suivie (qui n'était pas dispensée par l'École de la fonction publique du Canada)²⁸. Dans plus de la moitié des cas, cette autre ou ces autres formations étaient offertes par leur ministère. Cela était similairement le cas de 59 % de 302 répondants francophones et de 58 % de 442 répondants anglophones.²⁹

²⁵ À noter que, de plus, 20 % des francophones et 18 % des anglophones ont répondu « Je ne sais pas / Je ne me souviens pas ».

²⁶ Avez-vous déjà suivi d'autres formations sur la langue de travail que celles dispensées par l'École de la fonction publique du Canada ? (Q35)

²⁷ À noter que, de plus, 18 % des francophones et 11 % des anglophones ont répondu « Je ne sais pas ».

²⁸ En pensant à la dernière formation que vous avez suivie (qui n'était pas dispensée par l'École de la fonction publique du Canada), par qui ou quel type d'institution celle-ci était-elle dispensée ? (Q36)

²⁹ À noter que, de plus, 10 % des francophones et 11 % des anglophones ont répondu « Je ne sais pas / Je ne me souviens pas ».

Caractéristiques des répondants n'ayant pas reçu de formation de l'École de la fonction publique du Canada :

- Les répondants ayant le français comme première langue officielle étaient plus nombreux à ne pas avoir reçu de formation (38 %), que les répondants ayant l'anglais comme première langue officielle (31 %);
- Les répondants ayant le français comme langue maternelle étaient plus nombreux à ne pas avoir reçu de formation (38 %) que les autres répondants (32 % anglais, 32 % français et anglais et 32 % autre langue maternelle que le français ou l'anglais);
- Les répondants qui sont cadres intermédiaires étaient proportionnellement plus nombreux à ne pas avoir reçu de formation (38 %) que ceux qui sont cadres supérieurs (26 %);
- Les répondants ayant un poste de supervision d'employés depuis 10 ans ou moins étaient proportionnellement plus nombreux à ne pas avoir reçu de formation (39 %) que ceux qui occupaient un tel poste depuis plus de 10 ans (29 %).

Les répondants n'ayant pas reçu de formation de l'École de la fonction publique du Canada étaient proportionnellement moins nombreux que leurs contreparties ayant reçu au moins une formation à :

- Se dire «très» ou «assez» au courant en réponse à trois questions subjectives sur des dispositions générales de la *Loi* (68 % contre 81 %);
- Communiquer à leurs employés leurs droits en matière de langue de travail (79 % contre 85 %);
- Avoir consulté des ressources sur la langue de travail (29 % contre 38 %);
- Suggérer des ressources sur la langue de travail à leurs employés (23 % contre 36 %);
- Afficher un plus haut niveau d'accord quant au leadership, à l'information et à l'appui qu'ils reçoivent de leurs supérieurs et de leur institution (27 % contre 35 %).

³⁰ Les répondants catégorisés comme ayant « reçu au moins une formation » sont ceux ayant sélectionné une formation ou plus à la question demandant s'ils avaient déjà suivi l'une ou l'autre des formations de l'École de la fonction publique du Canada sur la langue de travail. C'était le cas de 2 749 répondants, ou 65 % de l'ensemble des 4 235 répondants. **Ceux catégorisés comme « n'ayant pas reçu de formation » sont ceux qui n'ont pas sélectionné une formation ou plus, soit qu'ils aient indiqué en avoir reçu « aucune », soit qu'ils aient répondu « Je ne sais pas » / « Je ne me souviens pas ».** C'était le cas de 1 486 répondants, ou 35 % de l'ensemble des répondants.

6.2 Ressources consultées

Alors qu'il existe diverses ressources sur la partie V – Langue de travail, seulement près du tiers des répondants a indiqué en avoir déjà consulté. En effet, 38 % des répondants francophones et 31 % des répondants anglophones ont indiqué en avoir déjà consulté.³¹

Tableau 20 — Consultation des ressources sur la partie V de la Loi sur les langues officielles — Langue de travail

	Première langue officielle — français	Première langue officielle — anglais
Oui	38 %	31 %
Non	62 %	69 %
Base	1 832	1 426

Q39 — Avez-vous déjà consulté des ressources sur la partie V de la *Loi sur les langues officielles* — *Langue de travail* ?

Parmi une majorité de répondants ayant déjà consulté de telles ressources, celles-ci étaient disponibles à même leur propre ministère. C'était le cas de 72 % des répondants francophones et de 80 % des répondants anglophones.

Suivait la consultation de ressources disponibles à partir du Commissariat aux langues officielles chez 46 % des répondants francophones, comparativement à 39 % des répondants anglophones. En revanche, alors que 35 % des francophones avaient consulté des ressources disponibles à partir de l'École de la fonction publique, c'était le cas de 48 % des anglophones. Les répondants francophones et anglophones avaient consulté, dans des proportions semblables, des ressources disponibles à partir du Centre d'excellence en langues officielles du Secrétariat du Conseil du Trésor (36 % et 32 % respectivement) et à partir du Réseau des Champions des langues officielles (24 % et 21 % respectivement).³²

Tableau 21 — Organisme où ont été consultées les ressources

	Première langue officielle — français	Première langue officielle — anglais
Votre ministère	72 %	80 %
Commissariat aux langues officielles	46 %	39 %
École de la fonction publique	35 %	48 %
Centre d'excellence en langues officielles (SCT)	36 %	32 %
Réseau des Champions des langues officielles	24 %	21 %
Autres	5 %	5 %
Base	639	404

Q40 — Ces ressources étaient-elles disponibles à partir de l'un des organismes suivants ?

³¹ À noter que, de plus, 20 % des francophones et 27 % des anglophones ont répondu « Je ne sais pas / Je ne me souviens pas ».

³² À noter que, de plus, 9 % des francophones et 8 % des anglophones ont répondu « Je ne sais pas / Je ne me souviens pas ».

Caractéristiques des répondants n'ayant pas consulté de ressources sur la partie V de la Loi sur les langues officielles — Langue de travail :

- Les répondants ayant l'anglais comme première langue officielle étaient plus nombreux à ne pas avoir consulté de ressources (69 %) que les répondants ayant le français comme première langue officielle (62 %);
- Les répondants ayant une autoévaluation plus faible de leurs capacités à l'écrit dans leur seconde langue officielle étaient plus nombreux à ne pas avoir consulté de ressources (74 %) que ceux ayant une autoévaluation plus élevée (62 %); on note les mêmes proportions à l'oral (74 %, contre 62 %);
- Les répondants qui sont cadres intermédiaires étaient plus nombreux à ne pas avoir consulté de ressources (67 %) que ceux qui sont cadres supérieurs (61 %);
- Les répondants ayant un poste de supervision d'employés depuis 10 ans ou moins étaient plus nombreux à ne pas avoir consulté de ressources (68 %) que ceux qui occupaient un tel poste depuis plus de 10 ans (61 %);
- Les répondants qui parlent principalement l'anglais avec leur superviseur immédiat étaient plus nombreux à ne pas avoir consulté de ressources (68 %) que ceux qui parlent les deux langues officielles (59 %) ou principalement le français (62 %);
- Les répondants qui préfèrent être supervisés principalement en anglais étaient plus nombreux à ne pas avoir consulté de ressources (71 %) que ceux qui préfèrent être supervisés dans les deux langues officielles (63 %) ou principalement en français (59 %);
- Les répondants à qui le superviseur immédiat n'avait pas demandé dans quelle langue officielle ils préfèrent être supervisés étaient plus nombreux à ne pas avoir consulté de ressources (68 %) que ceux s'étant fait demander leur préférence par leur supérieur immédiat (59 %).

Les répondants n'ayant pas consulté de ressources étaient proportionnellement moins nombreux que leurs contreparties ayant consulté des ressources sur la partie V de la Loi sur les langues officielles — Langue de travail à³⁴ :

- Se dire «très» ou «assez» au courant en réponse à trois questions subjectives sur des dispositions générales de la Loi (69 % contre 91 %);
- Bien répondre aux 13 questions objectives sur des dispositions spécifiques en matière de langue de travail (30 % contre 42 %);
- Communiquer à leurs employés leurs droits en matière de langue de travail (78 % contre 90 %);
- Avoir suivi une formation de l'École de la fonction publique du Canada sur la langue de travail (64 % contre 72 %);
- Suggérer des ressources sur la langue de travail à leurs employés (18 % contre 58 %);
- Afficher un plus haut niveau d'accord quant au leadership, à l'information et à l'appui qu'ils reçoivent de leurs supérieurs et de leur institution (29 % contre 39 %);
- Se dire d'accord sur l'utilité d'une formation obligatoire pangouvernementale en matière de langue de travail (69 % contre 77 %).

³³ Les répondants catégorisés comme ayant « déjà consulté des ressources » sont ceux qui ont sélectionné « Oui » à la question demandant s'ils avaient consulté des ressources sur la partie V de la Loi sur les langues officielles – Langue de travail. C'était le cas de 1 137 répondants, ou 35 % de l'ensemble des 3 258 répondants ayant fourni une réponse à cette question. **Ceux catégorisés comme n'ayant « pas consulté de ressources » sont ceux qui ont sélectionné « Non » à la question demandant s'ils avaient consulté des ressources sur la partie V de la Loi sur les langues officielles – Langue de travail. C'était le cas de 2 121 répondants, ou 65 % de l'ensemble des 3 258 répondants ayant fourni une réponse à cette question.**

³⁴ À noter que 23 % ont répondu « Je ne sais pas / Je ne me souviens pas ».

6.3 Proposition à leurs employés de consulter des ressources

Parmi les répondants, peu ont indiqué proposer à leurs employés de consulter des ressources disponibles sur la partie V de la *Loi sur les langues officielles – Langue de travail*. Chez les répondants francophones, 29 % ont indiqué en proposer à tous ou au moins à certains de leurs employés. C'était le cas de 35 % des répondants anglophones.³⁵

Tableau 22 – Proposition aux employés de consulter des ressources sur la langue de travail

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
Oui, pour tous mes employés	20 %	27 %
Oui, pour certains de mes employés	9 %	8 %
Non	71 %	65 %
Base	2 024	1 654

Q47 - Proposez-vous à vos employés qui travaillent dans des régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail de consulter des ressources disponibles sur la partie V de la *Loi sur les langues officielles – Langue de travail*?

Parmi ceux qui ont indiqué proposer à leurs employés de consulter de telles ressources, des majorités semblables entre francophones et anglophones ont répondu qu'elles sont disponibles à partir de leur propre ministère. C'était le cas de 84 % des répondants francophones et de 85 % des répondants anglophones. Cela était suivi de la proposition de ressources disponibles à partir de l'École de la fonction publique du Canada par 64 % des francophones et par 74 % des anglophones. Pour ce qui est des ressources disponibles à partir du Commissariat aux langues officielles, 40 % des francophones et 35 % des anglophones ont indiqué les proposer à leurs employés. La proposition de ressources disponibles à partir du Centre d'excellence en langues officielles du Secrétariat du Conseil du Trésor a été indiquée par 37 % des francophones et 35 % des anglophones et enfin, la proposition de ressources à partir du Réseau des Champions des langues officielles a été indiquée par 30 % des francophones et 29 % des anglophones.³⁶

Tableau 23 – Sources des ressources sur la langue de travail proposées aux employés

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
Votre ministère	84 %	85 %
École de la fonction publique	64 %	74 %
Commissariat aux langues officielles	40 %	35 %
Centre d'excellence en langues officielles (SCT)	37 %	35 %
Réseau des Champions des langues officielles	30 %	29 %
Autres	4 %	3 %
Base	560	534

Q48 - Ces ressources sont-elles disponibles à partir des organismes suivants?

³⁵ À noter que, de plus, 557 répondants (13 %) ont répondu « Je ne sais pas » à cette question. C'était le cas de 11 % des francophones et de 16 % des anglophones.

³⁶ À noter que, de plus, 4 % des francophones et 8 % des anglophones ont répondu « Je ne sais pas / Je ne me souviens pas ».

Proposition à leurs employés de consulter des ressources sur la langue de travail³⁷ - Autres caractéristiques et résultats

Caractéristiques des répondants qui ne proposent pas à leurs employés de consulter des ressources sur la partie V de la Loi sur les langues officielles – Langue de travail :

- Les répondants ayant le français comme première langue officielle étaient plus nombreux à ne pas proposer de consulter de ressources sur la partie V de la Loi à leurs employés (71 %) que ceux ayant l'anglais comme première langue officielle (65 %);
- Les répondants ayant le français comme langue maternelle étaient plus nombreux à ne pas proposer de consulter de ressources sur la partie V de la Loi à leurs employés (73 %) que ceux ayant une autre langue maternelle (67 % anglais, 60 % français et anglais et 56 % autre langue);
- Les répondants qui sont cadres intermédiaires étaient plus nombreux à ne pas proposer de consulter de ressources sur la partie V de la Loi à leurs employés (71 %) que ceux qui sont cadres supérieurs (62 %);
- Les répondants qui préfèrent être supervisés principalement en français étaient plus nombreux à ne pas proposer de consulter de ressources sur la partie V de la Loi à leurs employés (75 %) que ceux qui préfèrent être supervisés dans les deux langues officielles de façon égale (68 %) ou en anglais (65 %);
- Les répondants à qui le superviseur immédiat n'avait pas demandé dans quelle langue officielle ils préfèrent être supervisés étaient plus nombreux à ne pas proposer de consulter de ressources sur la partie V de la Loi à leurs employés (73 %) que ceux à qui le superviseur immédiat avait posé la question (57 %).

Les répondants qui ne proposent pas à leurs employés de consulter des ressources sur la partie V de la Loi sur les langues officielles – Langue de travail étaient proportionnellement moins nombreux que leurs contreparties qui proposent à leurs employés de consulter des ressources à :

- Se dire «très» ou «assez» au courant en réponse à trois questions subjectives sur des dispositions générales de la Loi (71 % contre 89 %);
- Communiquer à leurs employés leurs droits en matière de langue de travail (76 % contre 94 %);
- Avoir reçu une formation de l'École de la fonction publique du Canada sur la langue de travail (61 % contre 75 %);
- Avoir consulté des ressources sur la langue de travail (22 % contre 64 %);
- Afficher un plus haut niveau d'accord quant au leadership, à l'information et à l'appui qu'ils reçoivent de leurs supérieurs et de leur institution (24 % contre 51 %);
- Se dire d'accord sur l'utilité d'une formation obligatoire pangouvernementale en matière de langue de travail (69 % contre 76 %).

³⁷ Les répondants catégorisés comme ceux « qui proposent à leurs employés de consulter des ressources » sont ceux qui ont affirmé proposer de consulter des ressources à tous ou à certains employés à la question demandant s'ils proposent à leurs employés qui travaillent dans des régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail de consulter des ressources disponibles sur la partie V de la Loi sur les langues officielles – Langue de travail. C'était le cas de 1 163 répondants, ou 32 % de l'ensemble des 3 678 répondants ayant fourni une réponse à cette question. Ceux catégorisés comme « ne proposant pas à leurs employés de consulter des ressources » sont ceux qui ont sélectionné « Non » à cette question. C'était le cas de 2 515 répondants, ou 68 % de l'ensemble des 3 678 répondants ayant fourni une réponse à cette question.

7. Leadership, information et appui

7.1 Perceptions du leadership, de l'information et de l'appui de la part de l'institution, de la haute direction, de supérieurs et du superviseur immédiat

En plus de nous enquêter des connaissances et des expériences des répondants sur le plan individuel, nous avons voulu explorer certaines dimensions organisationnelles. Ainsi, les répondants devaient faire part de leur niveau d'accord (« Entièrement » ou « Plutôt » d'accord, et « Plutôt » ou « Entièrement » en désaccord) avec sept énoncés en lien avec leurs perceptions du leadership, de l'information et de l'appui de la part de leur institution, de leur haute direction, de leurs supérieurs et de leur superviseur immédiat. En réponse à chacun des sept énoncés, moins de répondants francophones que de répondants anglophones se sont dit d'accord (« Entièrement » ou « Plutôt » d'accord).

Les trois énoncés sur lesquels les répondants étaient le moins d'accord (à un peu moins ou un peu plus de 50 %) concernent l'obtention d'information de la part de leurs superviseurs immédiats sur les ressources et sur les formations en matière de langue de travail (initialement, à l'entrée en poste, et ensuite régulièrement) et l'encouragement de leurs superviseurs immédiats à consulter des ressources et à obtenir de la formation. Les énoncés concernant le leadership de la haute direction, le partage d'information sur les Champions et Personnes responsables des langues officielles, la communication d'information par l'institution sur les droits et obligations et le soutien de supérieurs ou de la direction pour veiller à un environnement de travail propice à l'utilisation des deux langues officielles ont obtenu des proportions plus élevées de répondants se disant d'accord à près ou plus de 70 % et jusqu'à près ou plus de 80 %.³⁸

Tableau 24 – Perceptions du leadership, de l'information et de l'appui

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?	Première langue officielle - français – En accord	Première langue officielle – anglais – En accord
Q49 - Ma haute direction exerce un leadership nécessaire à la promotion d'un milieu de travail propice à l'usage des deux langues officielles.	73 %	86 %
Q50 - Les employés sont tenus au courant des personnes exerçant les fonctions de Champion des langues officielles et de Responsable des langues officielles au sein de mon institution.	68 %	79 %
Q51 - Mon institution communique au moins annuellement à ses employés de l'information et des rappels sur les droits et obligations en matière de langue de travail.	68 %	80 %
Q52 - Mon superviseur immédiat m'a informé des ressources et formations à ma disposition en matière de langue de travail à mon entrée dans mon poste actuel.	48 %	55 %
Q53 - Mon superviseur immédiat me tient informé des ressources et formations en matière de langue de travail de manière régulière.	45 %	53 %
Q54 - Mon superviseur immédiat m'encourage à consulter des ressources ou à suivre de la formation en matière de langue de travail de manière régulière.	45 %	53 %
Q55 - Je sens que mes supérieurs ou ma direction me soutiennent suffisamment lorsqu'il s'agit de veiller à ce que mon environnement de travail soit propice à l'utilisation des deux langues officielles.	74 %	80 %
Base	2 257	1 928

Q49 à Q55- Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

³⁸ À noter que, selon les questions, les proportions de répondants ayant répondu « Je ne sais pas », varient de 1 % à près de 25 % ce qui fait varier la base.

Caractéristiques des répondants qui affichent un faible niveau d'accord quant au leadership, à l'information et à l'appui qu'ils reçoivent :

- Les répondants ayant le français comme première langue officielle étaient plus nombreux à afficher un faible niveau d'accord par rapport au leadership, à l'information et à l'appui qu'ils reçoivent (47 %) que les répondants ayant l'anglais comme première langue officielle (35 %);
- Les répondants ayant le français comme langue maternelle étaient plus nombreux à afficher un faible niveau d'accord par rapport au leadership, à l'information et à l'appui qu'ils reçoivent (48 %) que les répondants ayant l'anglais (36 %), le français et l'anglais (39 %) ou une autre langue maternelle que le français ou l'anglais (34 %);
- Les répondants qui sont cadres intermédiaires étaient plus nombreux à afficher un faible niveau d'accord par rapport au leadership, à l'information et à l'appui qu'ils reçoivent (44 %) que ceux qui sont cadres supérieurs (36 %);
- Les répondants qui préfèrent être supervisés principalement en français étaient plus nombreux à afficher un faible niveau d'accord par rapport au leadership, à l'information et à l'appui qu'ils reçoivent (51 %) que ceux qui préfèrent être supervisés dans les deux langues officielles de façon égale (43 %) ou principalement en anglais (36 %);
- Les répondants à qui le superviseur immédiat n'avait pas demandé dans quelle langue officielle ils préfèrent être supervisés étaient plus nombreux à afficher un faible niveau d'accord par rapport au leadership, à l'information et à l'appui qu'ils reçoivent (54 %) que les répondants à qui le superviseur immédiat avait posé la question (22 %).

Les répondants qui affichent un faible niveau d'accord par rapport au leadership, à l'information et à l'appui qu'ils reçoivent étaient proportionnellement moins nombreux que leurs contreparties qui affichent un niveau d'accord élevé à :

- Se dire «très» ou «assez» au courant en réponse à trois questions subjectives sur des dispositions générales de la Loi (69 % contre 86 %);
- Communiquer à leurs employés leurs droits en matière de langue de travail (76 % contre 92 %);
- Avoir reçu une formation de l'École de la fonction publique du Canada sur la langue de travail (60 % contre 71 %);
- Avoir consulté des ressources sur la langue de travail (30 % contre 42 %);
- Suggérer des ressources sur la langue de travail à leurs employés (21 % contre 50 %);
- Considérer pouvoir exercer leurs droits à être supervisés dans la langue officielle de leur choix à une fréquence élevée, soit « toujours » ou « souvent » (74 % contre 95 %).

³⁹ Les répondants catégorisés comme ceux « qui affichent un niveau d'accord élevé par rapport au leadership, à l'information et à l'appui qu'ils reçoivent » sont ceux qui ont affirmé être « entièrement d'accord » ou « plutôt d'accord » avec 6 énoncés ou plus par rapport au leadership en matière de langue de travail. C'était le cas de 1 378 répondants, ou 33 % de l'ensemble des 4 235 répondants. Les répondants catégorisés comme ceux « qui affichent un niveau d'accord moyen par rapport au leadership, à l'information et à l'appui qu'ils reçoivent » sont ceux qui ont affirmé être « entièrement d'accord » ou « plutôt d'accord » avec 4 ou 5 énoncés relativement au leadership en matière de langue de travail. C'était le cas de 1 096 répondants, ou 26 % de l'ensemble des 4 235 répondants. **Les répondants catégorisés comme ceux « qui affichent un faible niveau d'accord par rapport au leadership, à l'information et à l'appui qu'ils reçoivent » sont ceux qui ont affirmé être « entièrement d'accord » ou « plutôt d'accord » avec 3 énoncés ou moins relativement au leadership en matière de langue de travail. C'était le cas de 1 761 répondants, ou 42 % de l'ensemble des 4 235 répondants.**

7.2 Perception de l'utilité d'une formation obligatoire pangouvernementale sur la langue de travail

Le Commissariat a voulu s'enquérir de l'intérêt que pourraient avoir des superviseurs pour l'introduction d'une formation qui serait obligatoire, pangouvernementale et entièrement axée sur la langue de travail.

Selon leur première langue officielle, on observe un écart entre les perceptions des répondants envers l'utilité d'une formation obligatoire à l'échelle du gouvernement sur les obligations et les droits linguistiques en matière de langue de travail. En effet, 79 % des francophones ont indiqué que cela serait utile, contre 62 % des anglophones. À l'inverse, 21 % des francophones et 38 % des anglophones se sont dit en désaccord. Néanmoins, en majorité, les répondants francophones et anglophones se sont dit d'accord sur cet énoncé.⁴⁰

Tableau 25 – Perception envers l'utilité d'une formation obligatoire pan gouvernementale sur la langue de travail

	Première langue officielle - français – En accord	Première langue officielle – anglais – En accord
Formation obligatoire à l'échelle du gouvernement, sur les obligations et droits linguistiques en matière de langue de travail.	79 %	62 %
Base	2 132	1 799

Q56 - Une formation obligatoire à l'échelle du gouvernement, sur les obligations et droits linguistiques en matière de langue de travail, serait utile.

⁴⁰ À noter que, de plus, 6 % des francophones et 8 % des anglophones ont répondu « Je ne sais pas ».

Caractéristiques des répondants qui considèrent qu'une formation obligatoire pan gouvernementale sur les obligations et droits linguistiques en matière de langue de travail ne serait pas utile :

- Les répondants ayant l'anglais comme première langue officielle, étaient plus nombreux à considérer qu'une formation obligatoire ne serait pas utile (38 %) que ceux ayant le français (21 %);
- Les répondants ayant l'anglais et ceux ayant le français et l'anglais comme langue maternelle, étaient plus nombreux à considérer qu'une formation obligatoire ne serait pas utile (41 %) que ceux ayant le français (21 %) et que ceux ayant une autre langue maternelle que le français ou l'anglais (23 %);
- Les répondants ayant une autoévaluation plus faible de leurs capacités à l'écrit dans leur seconde langue officielle étaient plus nombreux à considérer qu'une formation obligatoire ne serait pas utile (39 %) que ceux ayant une autoévaluation plus élevée (25 %);
- Les répondants ayant une autoévaluation plus faible de leurs capacités à l'oral dans leur seconde langue officielle étaient plus nombreux à considérer qu'une formation obligatoire ne serait pas utile (38 %) que ceux ayant une autoévaluation plus élevée (26 %);
- Les répondants qui parlent principalement l'anglais avec leur superviseur immédiat étaient plus nombreux à considérer qu'une formation obligatoire ne serait pas utile (34 %) que ceux qui parlent les deux langues officielles de façon égale (26 %) ou principalement français (20 %);
- Les répondants qui préfèrent être supervisés principalement en anglais étaient plus nombreux à considérer qu'une formation obligatoire ne serait pas utile (39 %) que ceux qui préfèrent être supervisés dans les deux langues officielles de façon égale (24 %) ou principalement en français (18 %).

Les répondants qui considèrent qu'une formation obligatoire ne serait pas utile étaient proportionnellement moins nombreux que leurs contreparties qui considèrent qu'une formation obligatoire serait utile à :

- Communiquer à leurs employés leurs droits en matière de langue de travail (79 % contre 85 %);
- Avoir consulté des ressources sur la langue de travail (29 % contre 38 %);
- Suggérer des ressources sur la langue de travail à leurs employés (27 % contre 34 %);
- Afficher un plus haut niveau d'accord par rapport au leadership, à l'information et à l'appui qu'ils reçoivent de leurs supérieurs et de leur institution (28 % contre 35 %).

⁴¹ Les répondants catégorisés comme ceux « qui considèrent qu'une formation obligatoire serait utile » sont ceux qui ont affirmé être « entièrement d'accord » ou « plutôt d'accord » à la question demandant si une formation obligatoire à l'échelle du gouvernement, sur les obligations et droits linguistiques en matière de langue de travail, serait utile. C'était le cas de 2 792 répondants, ou 71 % de l'ensemble des 3 931 répondants ayant fourni une réponse à cette question. **Ceux catégorisés comme ceux « qui considèrent qu'une formation obligatoire ne serait pas utile » sont ceux qui ont affirmé être « entièrement en désaccord » ou « plutôt en désaccord » à la question demandant si une formation obligatoire à l'échelle du gouvernement, sur les obligations et droits linguistiques en matière de langue de travail, serait utile. C'était le cas de 1 139 répondants, ou 29 % de l'ensemble des 3 931 répondants ayant fourni une réponse à cette question.**

8. Respect de leurs responsabilités comme superviseurs et exercice de leurs droits comme employés

Deux questions clés portaient sur la fréquence (Toujours, Souvent, Parfois, Jamais) à laquelle les répondants considéraient pouvoir respecter leurs responsabilités comme superviseurs, et la fréquence à laquelle ils considéraient pouvoir exercer leurs droits comme employés. À la suite de chacune de ces questions, selon que les répondants aient indiqué « Toujours » ou « Souvent » ou qu'ils aient indiqué « Parfois » ou « Jamais », ils étaient appelés à identifier trois principaux facteurs qui, dans le premier cas, facilitent ou qui, dans le second cas, freinent la fréquence à laquelle ils considéraient pouvoir ou ne pas pouvoir respecter leurs responsabilités et exercer leurs droits.

8.1 Respect de leurs responsabilités comme superviseurs

La fréquence à laquelle les répondants considéraient être en mesure de respecter leurs responsabilités à superviser leurs employés dans la langue officielle de leur choix variait grandement selon la première langue officielle des répondants. En effet, presque tous les répondants francophones, soit 99 %, ont affirmé qu'ils considéraient pouvoir fréquemment (toujours ou souvent) respecter leurs responsabilités alors que c'était le cas de 85 % des répondants anglophones. En observant les données plus en détail, une proportion de 84 % des francophones affirmaient être toujours en mesure de respecter leurs responsabilités, alors que ce n'était le cas que de 57 % des anglophones.

Tableau 26 – Fréquence à laquelle les répondants considéraient pouvoir respecter leurs responsabilités à superviser leurs employés dans la langue officielle de leur choix

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
Toujours	84 %	57 %
Souvent	15 %	28 %
Parfois	1 %	13 %
Jamais	0 %	2 %
Base	2 275	1 942

Q29 - À quelle fréquence considérez-vous pouvoir respecter vos responsabilités à superviser vos employés dans la langue officielle de leur choix?

Parmi les répondants francophones qui considéraient respecter leurs responsabilités fréquemment, le principal facteur davantage identifié comme facilitant la fréquence à laquelle ils sont en mesure de le faire était, à 64 %, leur connaissance suffisante des droits linguistiques de leurs employés, loin devant tout autre facteur. Suivait, comme autre facteur, la priorité élevée qu'ils accordent aux langues officielles dans leur milieu de travail (47 %). Parmi les répondants anglophones, le principal facteur identifié était leurs capacités suffisantes en français (60 %), suivies de leur connaissance suffisante des droits linguistiques de leurs employés (48 %).

On constate que, bien qu'il y ait des écarts notables quant aux proportions, les francophones et les anglophones ont indiqué, parmi trois principaux facteurs facilitants, leur connaissance des droits linguistiques de leurs employés, laquelle est la question centrale de la présente étude. Par ailleurs, ce qui primait aussi pour les francophones, c'était la priorité qu'ils accordent aux langues officielles en milieu de travail, alors que pour les anglophones, c'étaient leurs capacités en français.

Tableau 27 – Principaux facteurs facilitant la fréquence à laquelle les répondants considèrent pouvoir respecter leurs responsabilités

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
Une connaissance suffisante des droits linguistiques de vos employés.	64 %	48 %
La priorité élevée que vous accordez aux langues officielles dans votre milieu de travail.	47 %	27 %
Un leadership fort parmi vos supérieurs, dont votre haute gestion, quant à l'utilisation des deux langues officielles dans le milieu de travail.	36 %	30 %
L'usage égal des deux langues officielles dans votre milieu de travail.	35 %	31 %
Vos capacités suffisantes en anglais.	34 %	19 %
Vos capacités suffisantes en français.	30 %	60 %
Une connaissance suffisante, parmi vos employés, de leurs droits linguistiques.	19 %	14 %
Des employés, dans votre équipe, qui souhaitent être supervisés en français.	7 %	16 %
Des employés, dans votre équipe, qui souhaitent être supervisés en anglais.	5 %	13 %
Des capacités suffisantes, parmi vos employés, en français.	4 %	7 %
Des capacités suffisantes, parmi vos employés, en anglais.	3 %	7 %
Autre	2 %	3 %
Base	2 239	1 630

Q30a - Selon vous, quels sont les facteurs qui facilitent la fréquence à laquelle vous considérez pouvoir respecter vos responsabilités à superviser vos employés dans la langue officielle ou les langues officielles de leur choix?

Un faible nombre de répondants considéraient être peu fréquemment, soit parfois ou jamais, en mesure de respecter leurs responsabilités à superviser leurs employés dans la langue officielle de leur choix. C'était le cas de 15 % des répondants anglophones et de 1 % des répondants francophones. Ces répondants anglophones ont identifié comme principaux facteurs qui freinent la fréquence à laquelle ils peuvent respecter leurs responsabilités, leurs capacités insuffisantes en français (88 %), l'usage inégal des deux langues officielles au travail (33 %), et des capacités insuffisantes, chez leurs employés, en français (23 %).

Caractéristiques des répondants n'étant pas en mesure de respecter fréquemment leurs responsabilités à superviser leurs employés dans la langue officielle de leur choix :

- Les répondants ayant l'anglais comme première langue officielle étaient plus nombreux à ne pas être en mesure de respecter fréquemment leurs responsabilités (15 %) que ceux ayant le français comme première langue officielle (1 %);
- Les répondants ayant l'anglais comme langue maternelle étaient plus nombreux à ne pas être en mesure de respecter fréquemment leurs responsabilités (16 %) que ceux ayant comme langue maternelle, une autre langue que le français ou l'anglais (9 %) ou que ceux ayant le français (1 %);
- Les répondants ayant une autoévaluation plus faible de leurs capacités à l'écrit dans leur seconde langue officielle étaient plus nombreux à ne pas être en mesure de respecter fréquemment leurs responsabilités (22 %) que ceux ayant une autoévaluation plus élevée (2 %);
- Les répondants ayant une autoévaluation plus faible de leurs capacités à l'oral dans leur seconde langue officielle étaient plus nombreux à ne pas être en mesure de respecter fréquemment leurs responsabilités (25 %) que ceux ayant une autoévaluation plus élevée (2 %);
- Les répondants qui parlent principalement l'anglais avec leur superviseur immédiat étaient plus nombreux à ne pas être en mesure de respecter fréquemment leurs responsabilités (12 %) que ceux qui parlent les deux langues officielles (1 %) ou principalement le français (1 %);
- Les répondants qui préfèrent être supervisés principalement en anglais étaient plus nombreux à ne pas être en mesure de respecter fréquemment leurs responsabilités (15 %) que ceux qui préfèrent être supervisés dans les deux langues officielles (2 %) ou principalement en français (1 %).

Les répondants n'étant pas en mesure de respecter fréquemment leurs responsabilités à superviser leurs employés dans la langue officielle de leur choix étaient proportionnellement moins nombreux que leurs contreparties en mesure de respecter fréquemment leurs responsabilités à :

- Se dire «très» ou «assez» au courant en réponse à trois questions subjectives sur des dispositions générales de la Loi (65 % contre 78 %);
- Bien répondre aux 13 questions objectives sur des dispositions spécifiques en matière de langue de travail (26 % contre 35 %);
- Communiquer à leurs employés leurs droits en matière de langue de travail (75 % contre 84 %);
- Avoir consulté des ressources sur la langue de travail (21 % contre 36 %);
- Se dire d'accord sur l'utilité d'une formation obligatoire pangouvernementale en matière de langue de travail (58 % contre 72 %).

⁴² Les répondants catégorisés comme « étant en mesure de respecter fréquemment leurs responsabilités à superviser leurs employés dans la langue officielle de leur choix » sont ceux qui ont répondu « toujours » ou « souvent » à la question demandant à quelle fréquence ils considèrent pouvoir respecter leurs responsabilités à superviser leurs employés dans la langue officielle de leur choix. C'était le cas de 3 907 répondants, ou 93 % de l'ensemble des 4 217 répondants ayant fourni une réponse à cette question. **Ceux catégorisés comme « n'étant pas en mesure de respecter fréquemment leurs responsabilités à superviser leurs employés dans la langue officielle de leur choix » sont ceux qui ont répondu « parfois » ou « jamais » à cette question. C'était le cas de 310 répondants, ou 7 % de l'ensemble des 4 217 répondants ayant fourni une réponse à cette question.**

8.2 Exercice de leurs droits comme employés

Bien que la plupart des répondants francophones et anglophones considéraient pouvoir exercer leurs droits à être supervisés dans la langue officielle de leur choix, on observe d'importantes disparités quant à la fréquence. Fait intéressant : à l'inverse des réponses à la question sur la fréquence à laquelle ils considéraient pouvoir respecter leurs responsabilités comme superviseurs (où les francophones étaient plus nombreux que les anglophones à indiquer pouvoir fréquemment respecter leurs responsabilités), les répondants francophones étaient ici moins nombreux que les répondants anglophones à indiquer pouvoir fréquemment exercer leurs droits, comme employés, à être supervisés dans la langue officielle de leur choix.

En effet, les répondants francophones étaient 77 % à considérer pouvoir toujours ou souvent exercer leurs droits comme employés, alors que les répondants anglophones étaient 94 % à l'affirmer. Chez les francophones, 54 % considéraient que cela était toujours le cas et 23 % considéraient que cela était souvent le cas, alors que ces proportions étaient de 83 % et 11 % chez les anglophones.

Tableau 28 – Fréquence à laquelle les répondants considèrent pouvoir exercer leurs droits comme employés

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
Toujours	54 %	83 %
Souvent	23 %	11 %
Parfois	17 %	5 %
Jamais	6 %	1 %
Base	2 264	1 936

Q58 - À quelle fréquence considérez-vous pouvoir exercer vos droits à être supervisé dans la langue officielle de votre choix au travail?

Pour les répondants francophones, le principal facteur qui facilite l'exercice de leurs droits à être supervisés dans la langue officielle de leur choix était la connaissance suffisante qu'a leur superviseur immédiat des droits linguistiques de ses employés (48 %). Venait ensuite la priorité élevée qu'accorde leur superviseur immédiat aux langues officielles en milieu de travail (39 %), les capacités suffisantes de leur superviseur immédiat en français (38 %) et un leadership élevé parmi leurs supérieurs, dont leur haute gestion, par rapport à l'utilisation des deux langues officielles en milieu de travail (37 %).

Pour les répondants anglophones, le principal facteur facilitant l'exercice de leurs droits était des capacités suffisantes de leur superviseur immédiat en anglais (50 %). Venait ensuite le fait qu'ils souhaitent être supervisés en anglais (38 %), puis la connaissance qu'a leur superviseur immédiat des droits linguistiques de ses employés (34 %).

Bien qu'il y ait des différences entre les répondants francophones et anglophones quant aux principaux facteurs identifiés, on peut noter que les uns et les autres ont indiqué, parmi des principaux facteurs, la connaissance qu'a leur superviseur immédiat des droits linguistiques de ses employés, laquelle est l'objet principal de la présente étude. Les capacités linguistiques de leur superviseur immédiat dans leur première langue officielle ont aussi été identifiées, comme facteur, par les francophones et les anglophones. De plus, les francophones ont identifié des facteurs davantage organisationnels, dont la priorité élevée accordée aux langues officielles par leur superviseur immédiat et le leadership de leurs supérieurs, dont leur haute gestion, quant à l'utilisation des deux langues officielles en milieu de travail.

Tableau 29 – Principaux facteurs facilitant la fréquence à laquelle les répondants considèrent pouvoir exercer leurs droits comme employés

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
La connaissance suffisante qu'a votre superviseur immédiat des droits linguistiques de ses employés.	48 %	34 %
Un leadership élevé, parmi vos supérieurs, dont votre haute gestion, quant à l'utilisation des deux langues officielles dans le milieu de travail.	37 %	24 %
Des capacités suffisantes chez votre superviseur immédiat en anglais.	8 %	50 %
L'usage égal des deux langues officielles dans votre milieu de travail.	33 %	23 %
Votre connaissance suffisante de vos droits linguistiques comme employé.	32 %	24 %
La priorité élevée qu'accorde votre superviseur immédiat aux langues officielles en milieu de travail.	39 %	17 %
Des capacités suffisantes chez votre superviseur immédiat en français.	38 %	9 %
Le fait que vous souhaitez être supervisé en anglais.	2 %	38 %
Vos capacités suffisantes en anglais.	10 %	22 %
Vos capacités suffisantes en français.	9 %	11 %
Le fait que vous souhaitez être supervisé en français.	13 %	1 %
Autres	1 %	2 %
Aucun de ces facteurs	1 %	3 %
Base	1 725	1 787

Q59a - Selon vous, quels sont les facteurs qui facilitent la fréquence à laquelle vous pouvez exercer votre droit à être supervisé dans la langue officielle de votre choix?

Le frein le plus mentionné à l'exercice de leurs droits à être supervisés dans la langue de leur choix était l'usage inégal des deux langues officielles dans leur milieu de travail (70 % chez les francophones et 45 % chez les anglophones). Suivaient des capacités insuffisantes en français, chez leur superviseur immédiat, pour 61 % des francophones, mais seulement 26 % des anglophones. Aussi, 46 % des francophones, mais seulement 26 % des anglophones, ont identifié comme principal facteur un faible leadership chez leurs supérieurs, dont leur haute gestion, au niveau de l'utilisation des deux langues officielles dans le milieu de travail. Aussi, les anglophones ont identifié comme principal facteur, leurs capacités insuffisantes en français (25 %).

Tableau 30 – Principaux facteurs freinant la fréquence à laquelle les répondants considèrent pouvoir exercer leurs droits à être supervisés dans la langue officielle de leur choix

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
L'usage inégal des deux langues officielles dans votre milieu de travail	70 %	45 %
Des capacités insuffisantes chez votre superviseur immédiat en français	61 %	26 %
Un faible leadership parmi vos supérieurs, dont votre haute gestion, quant à l'utilisation des deux langues officielles dans le milieu de travail	46 %	26 %
La faible priorité qu'accorde votre superviseur immédiat aux langues officielles en milieu de travail	22 %	16 %
La connaissance insuffisante qu'a votre superviseur immédiat des droits linguistiques de ses employés	12 %	14 %
Le fait que vous souhaitez être supervisé en français	11 %	1 %
Vos capacités insuffisantes en français	1 %	25 %
Le fait que vous souhaitez être supervisé en anglais	2 %	19 %
Votre connaissance insuffisante de vos droits linguistiques comme employé	2 %	7 %
Des capacités insuffisantes chez votre superviseur immédiat en anglais	1 %	1 %
Vos capacités insuffisantes en anglais	1 %	0 %
Autres	6 %	14 %
Aucun de ces facteurs	5 %	14 %
Base	519	110

Q59b - Selon vous, quels sont les facteurs qui freinent la fréquence à laquelle vous pouvez exercer votre droit à être supervisé dans la langue officielle de votre choix?

Caractéristiques des répondants n'étant pas en mesure de fréquemment pouvoir exercer leurs droits à être supervisés dans la langue officielle de leur choix :

- Les répondants ayant le français comme première langue officielle étaient plus nombreux à ne pas être en mesure de fréquemment pouvoir exercer leurs droits à être supervisés dans la langue officielle de leur choix (23 %) que ceux ayant l'anglais comme première langue officielle (6 %);
- Les répondants ayant le français comme langue maternelle étaient plus nombreux à ne pas être en mesure de fréquemment pouvoir exercer leurs droits à être supervisés dans la langue officielle de leur choix (23 %) que les répondants ayant comme langue maternelle, l'anglais (5 %), ceux ayant le français et l'anglais (8 %) et ceux ayant une langue maternelle autre que le français ou l'anglais (15 %);
- Les répondants ayant une autoévaluation plus élevée de leurs capacités à l'écrit dans leur seconde langue officielle étaient plus nombreux à ne pas être en mesure de fréquemment pouvoir exercer leurs droits à être supervisés dans la langue officielle de leur choix (19 %) que ceux ayant une autoévaluation plus faible (7 %);
- Les répondants ayant une autoévaluation plus élevée de leurs capacités à l'oral dans leur seconde langue officielle étaient plus nombreux à ne pas être en mesure de fréquemment pouvoir exercer leurs droits à être supervisés dans la langue officielle de leur choix (17 %) que ceux ayant une autoévaluation plus faible (8 %);
- Les répondants qui parlent principalement l'anglais avec leur superviseur immédiat étaient plus nombreux à ne pas être en mesure de fréquemment pouvoir exercer leurs droits à être supervisés dans la langue officielle de leur choix (20 %) que ceux qui parlent les deux langues officielles (9 %) ou que ceux qui parlent principalement le français avec leur superviseur immédiat (9 %);
- Les répondants qui préfèrent être supervisés principalement en français, ou en français et en anglais de façon égale, étaient plus nombreux à ne pas être en mesure de fréquemment pouvoir exercer leurs droits à être supervisés dans la langue officielle de leur choix (22 % pour les deux catégories) que ceux qui préfèrent être supervisés principalement en anglais (6 %);
- Les répondants dont le superviseur immédiat n'avait pas demandé dans quelle langue officielle ils préfèrent être supervisés étaient plus nombreux à ne pas être en mesure de fréquemment pouvoir exercer leurs droits à être supervisés dans la langue officielle de leur choix (21 %) que ceux s'étant fait demander leur langue de préférence par leur superviseur immédiat (8 %).

Les répondants n'étant pas en mesure de fréquemment pouvoir exercer leurs droits à être supervisés dans la langue officielle de leur choix étaient proportionnellement moins nombreux que leurs contreparties étant en mesure de fréquemment pouvoir exercer leurs droits à :

- Afficher un plus haut niveau d'accord quant au leadership, à l'information et à l'appui qu'ils reçoivent de leurs supérieurs et de leur institution (12 % contre 37 %);
- Ne pas être d'accord quant à l'utilité d'une formation obligatoire pangouvernementale en matière de langue de travail (24 % contre 30 %).

⁴³ Les répondants catégorisés comme « étant en mesure de fréquemment pouvoir exercer leurs droits à être supervisés dans la langue officielle de leur choix au travail » sont ceux qui ont répondu « toujours » ou « souvent » à la question demandant à quelle fréquence ils considèrent pouvoir exercer leurs droits à être supervisés dans la langue officielle de leur choix au travail. C'était le cas de 3 561 répondants, ou 85 % de l'ensemble des 4 200 répondants ayant fourni une réponse à cette question. **Ceux catégorisés comme « n'étant pas en mesure de fréquemment pouvoir exercer leurs droits à être supervisés dans la langue officielle de leur choix au travail » sont ceux qui ont répondu « parfois » ou « jamais » à cette question. C'était le cas de 639 répondants, ou 15 % de l'ensemble des 4 200 répondants ayant fourni une réponse à cette question.**

9. Conclusion

Avec l'adoption d'une *Loi sur les langues officielles* modernisée (juin 2023) et de nouvelles dispositions en lien avec la partie V de la *Loi – Langue de travail*, qui concernent les droits des employés dans les régions désignées bilingues et les responsabilités de leurs superviseurs, le commissaire a voulu mener une nouvelle étude auprès de ces derniers. Il cherchait ainsi à obtenir un aperçu de leur « familiarité avec » et leur « connaissance de » cette partie de la *Loi*. De plus, il souhaitait sonder, chez ceux-ci, la mise en application des bonnes pratiques, le suivi de formations et la consultation de ressources, la perception du leadership, de l'information et de l'appui reçus de la part de leurs institutions et supérieurs à différents échelons, leur capacité à respecter leurs responsabilités à superviser leurs employés dans la langue officielle de leur choix et leur capacité à exercer leurs droits comme employés à travailler dans la langue officielle de leur choix.

Cette étude est de nature exploratoire. Elle a été réalisée par le moyen d'un sondage en ligne auprès d'une partie de la population cible, soit 4 235 répondants ayant sous leur supervision des employés qui travaillent dans des régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail. Les résultats ne sont pas statistiquement extrapolables à l'ensemble de cette population cible, avec une marge d'erreur d'échantillonnage connue. Néanmoins, en fonction des analyses descriptives faites selon la première langue officielle et d'autres caractéristiques démographiques des répondants, nous pouvons dégager des résultats et constats intéressants qui sont résumés-ci dessous et qui sont suivis de pistes d'avenir que nous y voyons.

D'abord, nous constatons des écarts entre, d'une part, des proportions plus élevées de répondants se disant familiers avec des dispositions générales en matière de langue de travail et démontrant une connaissance de dispositions spécifiques énoncées et, d'autre part, des proportions moindres de répondants indiquant mettre en application de bonnes pratiques identifiées au sondage. Nous constatons certaines divergences selon la première langue officielle des répondants et selon d'autres caractéristiques démographiques comme l'âge, l'ancienneté ou le nombre d'années à occuper un poste de supervision, le niveau de gestion et les capacités autoévaluées en langue seconde.

Ainsi, il apparaît que la « familiarité avec » et la « connaissance de » droits linguistiques en matière de langue de travail serait un premier facteur incitant à l'action comme l'application de bonnes pratiques – mais que d'autres facteurs pourraient aussi entrer en jeu, notamment les capacités en seconde langue officielle.

Il est à noter que les répondants qui mettent en application certaines des bonnes pratiques énoncées au sondage sont plus nombreux à encourager leurs employés à faire de même. Aussi, ceux qui ont pu profiter de l'application de bonnes pratiques de la part de leurs superviseurs immédiats sont plus nombreux à appliquer eux-mêmes ces bonnes pratiques.

À la question de la fréquence à laquelle les répondants considèrent pouvoir respecter leurs responsabilités à superviser leurs employés dans la langue officielle de leur choix, davantage de répondants francophones qu'anglophones (selon la première langue officielle autodéclarée) ont indiqué pouvoir le faire régulièrement (99 % et 85 % respectivement). Quant aux principaux facteurs qui facilitent leur capacité à respecter ces responsabilités, une part importante des répondants, francophones et anglophones (quoique dans des proportions différentes), ont indiqué comme un principal facteur, une connaissance suffisante des droits linguistiques de leurs employés (64 % et 48 %

respectivement). De leur côté, les anglophones ont en majorité indiqué leurs capacités suffisantes en français (60 %). Parmi les anglophones ayant indiqué ne pas pouvoir régulièrement respecter leurs responsabilités comme superviseurs, la majorité ont indiqué, comme un facteur principal, leurs capacités insuffisantes en français (88 %).

D'autres facteurs facilitant la capacité à s'acquitter de ses responsabilités incluaient la priorité élevée qu'ils accordent aux langues officielles dans leur milieu de travail (47 % chez les francophones et 27 % chez les anglophones), un leadership fort chez leurs supérieurs, dont leur haute gestion, quant à l'utilisation des deux langues officielles dans le milieu de travail (36 % et 30 % respectivement) et l'usage égal des deux langues officielles dans leur milieu de travail (35 % et 31 % respectivement).

Pour ce qui est de la fréquence à laquelle les répondants considèrent pouvoir exercer leurs droits comme employés à être supervisés dans la langue officielle de leur choix, une majorité a indiqué pouvoir le faire régulièrement, mais ici, dans une proportion moindre chez les francophones (77 %) que chez les anglophones (94 %). Parmi les principaux facteurs identifiés comme facilitant cette capacité, près de la moitié des francophones (48 %) et près du tiers des anglophones (34 %) ont identifié la connaissance suffisante qu'a leur superviseur immédiat des droits linguistiques de ses employés. La moitié des anglophones (50 %) et plus du tiers des francophones (38 %) ont indiqué des capacités suffisantes, chez leur superviseur, en français et en anglais respectivement.

D'autres principaux facteurs facilitant l'exercice de leurs droits, identifiés par plusieurs francophones, étaient : la priorité élevée qu'accorde leur superviseur immédiat aux langues officielles en milieu de travail (39 %) et un leadership élevé chez leurs supérieurs, dont leur haute gestion, quant à l'utilisation des deux langues officielles en milieu de travail (37 %). Plusieurs anglophones, pour leur part, ont aussi indiqué comme principal facteur facilitant, le fait qu'ils souhaitent être supervisés en anglais (38 %).

Parmi les francophones (23 %) et les anglophones (6 %) qui avaient indiqué ne pas être en mesure de fréquemment exercer leurs droits à être supervisés dans la langue officielle de leur choix, la majorité des répondants ont indiqué comme principaux facteurs l'usage inégal des deux langues officielles dans leur milieu de travail (70 % et 45 % respectivement), des capacités insuffisantes en français chez leur superviseur immédiat (61 % et 26 % respectivement) et un faible leadership chez leurs supérieurs, dont leur haute gestion, quant à l'utilisation des deux langues officielles en milieu de travail (46 % et 26 % respectivement). Plusieurs anglophones ont aussi indiqué comme facteur freinant leur capacité à exercer leurs droits, leurs capacités insuffisantes en français (25 %).

Quant à la perception du leadership, de l'information et de l'appui reçus, de plus fortes proportions de répondants étaient d'accord avec des énoncés concernant leur institution, leur haute gestion et leurs supérieurs qu'avec des énoncés concernant leur superviseur immédiat.

Au sujet des formations offertes par l'École de la fonction publique du Canada en lien avec la langue de travail, la majorité des répondants avaient suivi la *Formation sur la délégation de pouvoirs : Gérer les personnes de manière efficace* (68 % des francophones et 77 % des anglophones). Par ailleurs, une majorité des répondants ont indiqué être d'accord sur l'utilité d'une formation obligatoire pangouvernementale sur la langue de travail, quoique les proportions différaient entre francophones (79 %) et anglophones (62 %).

En somme, ces résultats suggèrent que la connaissance des droits, des responsabilités et des obligations en matière de langue de travail constituerait un facteur clé – qui n'est toutefois pas le seul facteur –

dans l'application de bonnes pratiques, et plus largement, dans la capacité de s'acquitter de ses responsabilités comme superviseur et de la capacité d'exercer ses droits comme employé. Parmi d'autres facteurs identifiés, on retrouve les capacités en langue seconde et le leadership exercé à tous les niveaux de l'organisation.

Tel que souligné, la *Loi* modernisée vient préciser que les droits des employés travaillant en régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail, s'appliquent sans égard à la désignation linguistique de leur poste. Parallèlement, et en lien avec les capacités des superviseurs en langue seconde, les nouvelles nominations aux postes de superviseurs sont des postes désignés bilingues et les titulaires de ces nouveaux postes doivent avoir des capacités linguistiques rehaussées aux niveaux « CBC » (*Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes*, révisée juin 2025). Cela devrait contribuer à renforcer les capacités des superviseurs à s'acquitter de leurs responsabilités et à permettre à leurs employés d'exercer leurs droits.

Pour ce qui est de l'importance du leadership à tous les niveaux, ces résultats et constats indiqueraient que l'expression d'un leadership à un niveau de supervision contribuerait à sa transmission aux niveaux subalternes de supervision. Cela pèserait en faveur d'appuis soutenus auprès des superviseurs afin qu'ils reçoivent des formations pour développer et parfaire leurs connaissances sur les droits, responsabilités et obligations en matière de langue de travail, pour qu'ils soient encouragés à consulter des ressources et pour qu'ils aient des occasions d'apprentissage et de maintien des acquis en langue seconde. Considérant le renouvellement de la fonction publique fédérale, cela pèserait aussi en faveur de tels appuis auprès de récentes cohortes d'employés qui, au cours de leur carrière, pourraient vouloir accéder à des postes de supervision.

En fin de compte, ces constats soulignent la nécessité d'un engagement renouvelé en matière de formation, de soutien aux superviseurs et de diffusion des ressources pour assurer une mise en œuvre effective et équitable des principes de la partie V de la *Loi sur les langues officielles – Langue de travail*.

Annexe I : Autres caractéristiques démographiques

Les tableaux de cette section présentent d'autres données démographiques d'intérêt.

Tableau 31 – Répondants se rapportant à un bureau dans une région désignée ou non bilingue

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
Oui	96 %	89 %
Non	4 %	11 %
Base	2 276	1 959

Q60 - Le bureau auquel vous vous rapportez est-il situé dans une région désignée bilingue?

Tableau 32 – Régions désignées bilingues où se situent les bureaux auxquels les répondants se rapportent

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
Région de la capitale nationale – Ottawa (Ontario)	47 %	71 %
Région de la capitale nationale – Gatineau (Québec)	38 %	24 %
Région bilingue de Montréal (comtés de : Deux-Montagnes, l'Île-de-Montréal et l'Île-Jésus, La Prairie, Vaudreuil)	10 %	2 %
Nouveau-Brunswick	3 %	2 %
Autre	1 %	1 %
Base	2 182	1 739

Q61a - Dans quelle région bilingue se situe le bureau auquel vous vous rapportez?

Tableau 33 – Régions non-désignées bilingues où se situent les bureaux auxquels les répondants se rapportent

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
Ontario - Région non désignée	12 %	44 %
Québec - Région non désignée	72 %	3 %
Nouvelle-Écosse	9 %	14 %
Manitoba	3 %	10 %
Colombie-Britannique	1 %	11 %
Alberta	1 %	10 %
Autres	4 %	8 %
Base	94	220

Q61b - Dans quelle région se situe le bureau auquel vous vous rapportez?

Tableau 34 – Langue maternelle des répondants

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
Français	92 %	9 %
Anglais	5 %	78 %
Autre	8 %	18 %
Base	2 271	1 940

Q68 - Quelle est votre langue maternelle, soit la première langue apprise durant l'enfance et encore comprise?

Tableau 35 – Exigences linguistiques des postes de supervision

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
Français essentiel	0 %	0 %
Anglais essentiel	1 %	10 %
Français ou anglais essentiel (réversible)	1 %	1 %
Bilingue	98 %	88 %
Base	2 271	1 952

Q69 - Quelles sont les exigences linguistiques de votre poste?

Tableau 36 – Première langue officielle du superviseur immédiat selon la première langue officielle des répondants⁴⁴

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
Français	52 %	32 %
Anglais	48 %	68 %
Base	2 181	1 848

Q75 - Quelle est la première langue officielle de votre superviseur immédiat?

Tableau 37 – Langue officielle parlée avec le superviseur immédiat selon la première langue officielle des répondants

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
Français seulement ou principalement	40 %	2 %
Anglais seulement ou principalement	35 %	86 %
Français et anglais de façon égale	25 %	12 %
Base	2 276	1 959

Q76 - Quelle(s) langue(s) officielle(s) parlez-vous avec votre superviseur immédiat?

Tableau 38 – Langue officielle de préférence pour la supervision selon la première langue officielle des répondants

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
Français seulement ou principalement	45 %	0 %
Anglais seulement ou principalement	9 %	84 %
Français et anglais de façon égale	46 %	16 %
Base	2 276	1 959

Q77 - Dans quelle(s) langue(s) officielle(s) préférez-vous être supervisé ?

⁴⁴ À noter que, de plus, 4 % des francophones et 6 % des anglophones ont répondu « Je ne sais pas / Je ne me souviens pas ».

Tableau 39 – Langue de supervision demandée par le superviseur immédiat selon la première langue officielle des répondants⁴⁵

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
Oui	41 %	33 %
Non	59 %	67 %
Base	1 802	1 487

Q78 - Votre superviseur immédiat vous a-t-il déjà demandé dans quelle(s) langue(s) officielle(s) vous préférez être supervisé?

Tableau 40 – Supervision d'employés souhaitant être supervisés dans une langue officielle en situation minoritaire selon la première langue officielle des répondants⁴⁶

	Première langue officielle - français	Première langue officielle - anglais
Oui	34 %	35 %
Non	66 %	65 %
Base	1 352	780

Q79 - Avez-vous des employés qui se rapportent à des bureaux situés dans des régions désignées bilingues et qui souhaitent être supervisés dans une langue officielle en situation minoritaire?

⁴⁵ À noter que de plus, 21 % des francophones et 24 % des anglophones ont répondu « Je ne sais pas / Je ne me souviens pas ».

⁴⁶ À noter que de plus, 11 % des francophones et 14 % des anglophones ont répondu « Je ne sais pas / Je ne me souviens plus ».

Annexe II : Institutions fédérales représentées dans l'échantillon de répondants potentiels

Institutions
Administration de pilotage du Pacifique Canada
Agence canadienne d'inspection des aliments
Agence de la santé publique du Canada
Agence d'évaluation d'impact du Canada
Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario
Agriculture et agroalimentaire Canada
Bibliothèque et Archives Canada
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Bureau de l'ombud de l'approvisionnement
Bureau du surintendant des institutions financières
Centre national des Arts
Chambre des communes
Commissariat au lobbying du Canada
Commission canadienne de sûreté nucléaire
Commission canadienne du lait
Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada
Commission du droit du Canada
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
Conseil des arts du Canada
Conseil national de recherches Canada
Développement économique Canada pour les régions du Québec
École de la fonction publique du Canada
Emploi et Développement social Canada
Énergie atomique du Canada limitée
Environnement et Changement climatique Canada
Femmes et égalité des genres Canada
Horizons de politiques Canada
Innovation, Sciences et Développement économique Canada
Instituts de recherche en santé du Canada
La Société des ponts fédéraux limitée
Logement, Infrastructures et Collectivités Canada
Monnaie royale canadienne
Office des transports du Canada
Patrimoine canadien
Régie de l'énergie du Canada
Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada
Ressources naturelles Canada
Santé Canada
Secrétariat du Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement
Services aux Autochtones Canada
Services partagés Canada
Services publics et Approvisionnement Canada
Statistique Canada
Transports Canada