



Chambre des communes  
CANADA

## Comité permanent des langues officielles

---

LANG • NUMÉRO 016 • 1<sup>re</sup> SESSION • 38<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 10 février 2005**

**Président**

**M. Pablo Rodriguez**

Toutes les publications parlementaires sont disponibles sur le  
réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :

**<http://www.parl.gc.ca>**

## Comité permanent des langues officielles

Le jeudi 10 février 2005

•(0910)

[Français]

**Le président (M. Pablo Rodriguez (Honoré-Mercier, Lib.)):**  
Bonjour à tous et bienvenue à cette 16<sup>e</sup> réunion du comité.

J'ai l'impression que le fait d'avoir changé de local pour cette fois-ci a mêlé bien des gens. C'est le cas, n'est-ce pas? Madame Turmel et madame Addario, veuillez nous excuser. Nous sommes légèrement en retard, ce qui ne nous arrive jamais à ce comité-ci, mais cette fois-ci nous avons changé de salle, ce qui a déstabilisé les membres du comité.

Je ne ferai pas de commentaires puisqu'on a déjà 10 ou 12 minutes de retard. Cela va vous faire plaisir. Nous allons tout de suite entendre nos témoins, qui représentent l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Merci beaucoup d'être ici ce matin.

Nous allons écouter vos commentaires, puis nous passerons aux questions des membres du comité.

Madame Turmel.

**Mme Nycole Turmel (présidente nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada):** Merci, monsieur le président.

Je suis accompagnée de Lisa Addario, agente de programme à l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Je veux remercier le comité de m'avoir invitée et d'avoir invité l'alliance à comparaître au moment où il fait l'examen du bilinguisme dans le secteur public fédéral.

Pour commencer, j'aimerais faire une remarque personnelle. J'aimerais dire que j'ai commencé à travailler dans le secteur public fédéral dans un contexte presque entièrement unilingue francophone, et que je puis témoigner des difficultés qu'on peut avoir à surmonter pour devenir couramment bilingue ou presque. Je puis aussi témoigner des avantages qu'une main-d'oeuvre bilingue procure à l'employeur, particulièrement lorsque le service est la raison d'être de l'organisation et lorsque les gens ont le droit de communiquer avec leur gouvernement dans la langue de leur choix.

À titre de présidente de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, j'ai le privilège de représenter plus de 150 000 travailleurs et travailleuses du secteur public fédéral, dont 79 p. 100 ont indiqué que l'anglais était leur langue de préférence et 21 p. 100 ont indiqué qu'ils préféreraient communiquer avec leur syndicat en français.

À titre d'employeur et de représentante des travailleurs et travailleuses, je connais très bien les difficultés que les employeurs éprouvent dans le contexte économique actuel pour trouver du personnel bilingue dans de nombreuses régions du pays.

Je suis d'avis personnellement que, bien que des progrès aient été réalisés, la promesse d'une main-d'oeuvre bilingue, faite il y a une décennie, reste encore à réaliser et que le succès dans l'avenir est à la merci d'un système d'éducation provincial qui a de nombreuses priorités. J'en arrive à cette conclusion après avoir écouté de

nombreux employés du gouvernement fédéral. Nous savons que 17 p. 100 des employés anglophones ont signalé que, faute d'accès à la formation linguistique, ils n'ont pu progresser aussi bien dans leur carrière. Des employés francophones ont le même problème, mais il est plus accentué. En effet, seulement 5 p. 100 de toute la formation linguistique est donnée aux employés francophones.

Les employés des groupes EX peuvent profiter des programmes de formation linguistique. En revanche, les travailleurs et travailleuses aux échelons inférieurs, plus souvent qu'autrement des membres des groupes d'équité, n'ont pas les mêmes possibilités. Or, bon nombre de ces employés sont membres de l'AFPC.

Cela dit, en guise d'introduction, j'aimerais énumérer neuf éléments fondamentaux de ce qui devrait être, à notre avis, une bonne politique des langues officielles au gouvernement du Canada et dans l'ensemble du secteur public fédéral.

Premièrement, la désignation des postes bilingues doit se faire de façon transparente et juste. Le bilinguisme doit être une exigence authentique pour un poste.

Deuxièmement, en ce qui a trait à la détermination des exigences linguistiques, le profil linguistique doit être transparent et juste, de sorte que les postes n'exigeant que des échanges limités dans la deuxième langue aient un profil différent de ceux pour lesquels une aisance comparable à celle avec laquelle on parle la langue maternelle est exigée.

Troisièmement, la formation linguistique doit être offerte aux employés anglophones et francophones dans l'ensemble des catégories et des groupes professionnels. Elle doit être offerte aux employés tout au long de leur carrière, peu importe dans quelle région ils ou elles travaillent.

Quatrièmement, l'accès à la formation linguistique doit faire l'objet de lignes directrices, de sorte que cette formation ne soit pas refusée injustement. Les travailleurs et travailleuses du secteur public fédéral qui se voient refuser la formation adéquate devraient pouvoir avoir recours à un processus d'appel.

Cinquièmement, la formation linguistique doit également être offerte de telle sorte que les compétences linguistiques, une fois acquises, soient maintenues.

Sixièmement, les gestionnaires doivent faire preuve de leadership afin d'établir en milieu de travail une culture qui respecte et favorise l'utilisation des deux langues officielles.

Septièmement, la formation linguistique doit relever du gouvernement fédéral pour que soit offerte aux travailleurs et aux travailleuses une formation linguistique sur mesure.

Huitièmement, les fonds pour la formation linguistique doivent être conservés centralement et ne pas être vulnérables à l'examen des programmes.

Neuvièmement, il faut verser une indemnité de bilinguisme progressive et la compter comme un salaire aux fins de la pension en vue de reconnaître la valeur de la connaissance des deux langues officielles.

• (0915)

Ensemble, ces neuf éléments fondamentaux du bilinguisme devraient faciliter l'apprentissage individuel, rehausser la capacité linguistique dans l'ensemble du secteur public et assurer une rémunération correspondant à la valeur ajoutée que les travailleurs et travailleuses bilingues apportent à la prestation des services publics dans les collectivités d'un bout à l'autre du Canada.

Merci.

Nous sommes prêts à répondre à vos questions.

**Le président:** Merci, madame Turmel. Je trouve intéressant que vous fassiez certaines de ces recommandations, parce qu'elles semblent apporter une réponse à des problèmes que nous avons identifiés. Enfin, ce sont des questions dont nous débattons plus tard entre nous, mais certains éléments semblent en lien direct avec ce que nous avons entendu dans le passé.

Nous allons passer aux questions.

Monsieur Lauzon.

**M. Guy Lauzon (Stormont—Dundas—South Glengarry, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je souhaite la bienvenue à Mme Turmel.

Vous avez dit dans votre discours que la désignation des postes bilingues doit se faire de façon transparente. Comment est-elle faite en ce moment?

**Mme Nycole Turmel:** Bien souvent, la désignation est faite par les employeurs. On détermine quelles personnes doivent aller en formation sans forcément considérer les intérêts et les besoins de la section ou la direction que le ministère entend prendre.

C'est dans ce sens-là que je parle. On a la perception que c'est souvent un privilège pour une personne que d'aller en formation linguistique.

**M. Guy Lauzon:** Mais qui décide de la désignation du poste? Consulte-t-on le syndicat au moment de la prise de décision?

**Mme Nycole Turmel:** Non, on ne consulte pas les syndicats. Par contre, je dois dire qu'on participe au comité de travail du Conseil national mixte en matière de bilinguisme. En revanche, le comité s'est très peu réuni au cours des années, et la direction et les besoins ne sont pas nécessairement ses priorités.

**M. Guy Lauzon:** Est-ce lié aux clients qui reçoivent le service? Comment est-ce décidé?

**Mme Nycole Turmel:** C'est une décision de l'employeur. C'est à la discrétion du gestionnaire.

**M. Guy Lauzon:** Est-ce le gestionnaire du bureau? Ce n'est pas dans chaque bureau.

**Mme Nycole Turmel:** C'est dans tous les ministères. Est-ce délégué au plus bas niveau? C'est une autre histoire. Mais, dans l'ensemble, c'est à la discrétion du gestionnaire, qui fait des recommandations selon le palier. Le gestionnaire principal prend la décision. Il n'y a donc pas de consultation comme telle. Il n'y a pas de processus transparent pour déterminer les besoins de l'organisa-

tion et ceux des personnes et du public, principalement en matière de bilinguisme.

**M. Guy Lauzon:** Je pense que votre rapport dit que seulement 5 p. 100 de la formation linguistique est donnée à des francophones. Est-ce exact?

**Mme Nycole Turmel:** Oui.

• (0920)

[Traduction]

**Mme Lisa Addario (agente d'équité en matière d'emploi, Alliance de la Fonction publique du Canada):** Les francophones reçoivent seulement 5 p. 100 de la formation linguistique.

[Français]

**M. Guy Lauzon:** Faudrait-il que ce pourcentage soit plus élevé?

**Mme Lisa Addario:** À peu près 15 p. 100 des francophones qui ont participé à un sondage ont dit que le manque d'accès à la formation linguistique était une barrière au développement de leur carrière.

**M. Guy Lauzon:** Il y a un autre sujet sur lequel j'aimerais vous interroger. Quand quelqu'un termine sa formation linguistique et retourne au travail, quel est le taux de rétention des compétences dans la deuxième langue? Avez-vous des statistiques à ce sujet?

**Mme Nycole Turmel:** Non, nous n'en avons pas. Bien souvent, on vit des expériences et on entend des témoignages sur le taux de succès des personnes dans leur milieu de travail. C'est un des problèmes majeurs, principalement dans une région comme celle de la capitale nationale, où le milieu de travail est anglophone, il faut le reconnaître. Pour une personne qui veut apprendre une deuxième langue ou qui veut s'exprimer dans sa langue, c'est une très grande barrière. On le dit régulièrement.

**M. Guy Lauzon:** Je suis d'accord car j'ai vécu ce problème lorsque j'étais fonctionnaire ici, à Ottawa.

La semaine dernière, l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada a observé la même chose. Avez-vous des suggestions à nous faire, qui amélioreraient la situation?

**Mme Nycole Turmel:** Je ne vois qu'une façon: il faudrait que les gestionnaires principaux donnent une direction et prennent le leadership. J'ai vu des gestionnaires obliger une section à parler la langue seconde pendant une période donnée, par exemple de 8 heures à 10 heures le matin. C'était une question de culture, de partage et d'apprentissage. Cela a aidé. Il faudrait que cela se fasse à tous les niveaux.

**M. Guy Lauzon:** La semaine dernière, j'ai entendu dire que plus de 3 000 hauts fonctionnaires devraient être bilingues. Il semble que les directeurs de niveau EX devraient tous être bilingues, et il sont 3 000 ou 4 000. Est-ce réaliste étant donné qu'il y a beaucoup de travail à accomplir pour y arriver?

**Mme Nycole Turmel:** Il y a deux problèmes, quand on parle de la gestion des postes bilingues. Si j'étais employeur, je me demanderais comment les employés des régions unilingues peuvent accéder à un poste plus élevé si tous les postes sont bilingues. D'autre part, les gens qui occupent les postes inférieurs ont très peu accès à la formation linguistique. On crée donc deux problèmes. Il faut établir la culture et les besoins d'apprentissage et de formation des gens qui occupent les postes inférieurs—à qui on ne peut pas demander de se former eux-mêmes—, pour leur permettre d'accéder à des postes supérieurs. Avec le temps, le problème pourrait se régler, du moins en partie.

**Le président:** Merci, monsieur Lauzon.

Monsieur Sauvageau.

**M. Benoît Sauvageau (Repentigny, BQ):** Je vous souhaite la bienvenue. J'ai manqué le début de votre présentation. Cependant, je ne suis pas d'accord sur une partie de la réponse que vous avez donnée à M. Lauzon, celle où vous disiez qu'un changement d'attitude des gestionnaires serait la seule façon d'améliorer la situation linguistique.

Trop souvent, on renvoie le problème plus haut en se disant que, s'il y a un changement de leadership, ça ira mieux.

J'aurais quelques questions à poser à l'Alliance de la Fonction publique. Est-ce la convention collective ou la Loi sur les langues officielles, par exemple, qui a préséance?

• (0925)

**Mme Nycole Turmel:** Qu'est-ce qui prime?

**M. Benoît Sauvageau:** Selon l'Alliance de la Fonction publique.

**Mme Nycole Turmel:** La convention collective est notre document de travail. Cependant, vous savez aussi bien que moi que les lois priment, et on en a subi les conséquences au cours des années. Les lois ont toujours primé sur nos conventions collectives, ce qui est regrettable. C'est regrettable dans la mesure où il y a eu des lois de retour au travail qui nous ont imposé des contrats de travail. Je ne parle pas de la Loi sur les langues officielles.

J'ai eu une réaction de syndicaliste.

**M. Benoît Sauvageau:** Donc, c'était regrettable que la loi prime. D'accord.

Cela étant dit, comment expliquez-vous, dans le cas de la dotation impérative, que des gens occupent un poste bilingue alors qu'ils ne remplissent pas une condition primordiale d'emploi, c'est-à-dire le bilinguisme?

Lorsque le Conseil du Trésor dépose ses rapports annuels, on voit qu'avec les clauses d'exclusion, les clauses d'exception, les clauses d'ancienneté, les clauses de postes, les clauses de ceci et les clauses de cela, la fonction publique affiche des taux de non-respect de la Loi sur les langues officielles pour les postes désignés bilingues de 10, 15, 20 p. 100, tout dépendant du ministère.

Si le ministère de la Défense nationale faisait partie de l'Alliance de la Fonction publique, plus de 60 p. 100 de vos postes désignés bilingues seraient occupés par des gens qui ne sont pas bilingues. Est-ce que l'Alliance de la Fonction publique pourrait ou devrait défendre les postes désignés bilingues pour qu'ils soient occupés par des personnes bilingues?

**Mme Nycole Turmel:** L'Alliance de la Fonction publique a toujours été d'avis que les postes désignés bilingues devaient être occupés par des personnes bilingues. Je vais aller plus loin et dire que nous trouvons regrettable que le gouvernement fédéral, à titre d'employeur, ne respecte pas les objectifs fixés pour les postes bilingues et les groupes d'équité.

**M. Benoît Sauvageau:** Donc, l'Alliance de la Fonction publique souhaite qu'on élimine la dotation non impérative.

**Mme Nycole Turmel:** Non. J'ai été très claire à ce sujet dans le passé: je n'ai jamais dit que tous les postes devaient être désignés bilingues.

**M. Benoît Sauvageau:** Nous non plus. Je parle des postes qui sont désignés bilingues. Je dirai, pour la gouverne du Parti conservateur, que ce ne sont pas 100 p. 100 des postes de la fonction publique qui sont désignés bilingues. On désigne des postes

bilingues en fonction de la région, de la représentation des minorités francophones et ainsi de suite. Donc, la région de la capitale nationale est désignée bilingue. Il y a peut-être 5 p. 100 des postes en Colombie-Britannique qui sont désignés bilingues et il y en a peut-être 8 p. 100 en Alberta. Êtes-vous d'avis que 100 p. 100 des 8 p. 100 ou des 5 p. 100 de postes désignés bilingues dans une province, en fonction des normes du Secrétariat du Conseil du Trésor, devraient être occupés par des personnes bilingues? Au ministère de la Justice, on a des avocats qui sont avocats, au ministère des Finances, on a des comptables qui sont comptables, mais on n'a pas besoin d'une personne bilingue pour occuper un poste bilingue. Pourquoi en est-il ainsi?

**Mme Nycole Turmel:** Je suis d'accord avec vous: si on a déterminé que 8 p. 100 des postes devaient être bilingues, ils devraient être occupés par des personnes bilingues.

**M. Benoît Sauvageau:** Si x p. 100 des postes dans une région doivent être occupés par des gens bilingues, l'Alliance de la Fonction publique est prête à se battre pour que des gens bilingues occupent ces postes qui ont été désignés bilingues en vertu des normes du Secrétariat du Conseil du Trésor. Est-ce bien ce que vous nous dites?

**Mme Nycole Turmel:** Cela a toujours été notre position. Il doit y avoir une représentation bilingue à l'intérieur de la fonction publique.

**M. Benoît Sauvageau:** Donc, vous accepteriez qu'on élimine la dotation non impérative pour ces postes désignés bilingues. Pour ma part, j'accepterais qu'on conserve la dotation non impérative, mais à la condition qu'on l'élargisse. Si on veut la conserver, le ministère des Finances pourra embaucher un plombier qui s'engage à devenir comptable et le ministère de la Justice pourra embaucher une coiffeuse qui s'engage à devenir avocate. La dotation impérative ne doit pas s'appliquer exclusivement aux francophones, mais à tous, ou bien elle doit être éliminée. Êtes-vous d'accord avec moi?

• (0930)

[Traduction]

**Mme Lisa Addario:** Je crois que vous soulevez une question fondamentale car dans notre pays, d'après les dernières données de recensement, seulement 17 p. 100 des Canadiens parlent l'anglais et le français. Or, nous avons une partie de la Loi sur les langues officielles qui dit que les Canadiens anglophones et les Canadiens francophones doivent avoir des possibilités équitables de progression de carrière.

La question est de savoir comment y parvenir. L'un des moyens qu'on a employés a consisté à utiliser la désignation bilingue à dotation non impérative, qui tient compte du fait que des gens peuvent accéder à un poste sans avoir certaines bases en anglais et en français à cause de leurs conditions de vie antérieures ou de leur origine géographique. La désignation bilingue à dotation non impérative leur laisse le temps d'apprendre le français dans le cadre de leurs fonctions.

Mais si l'on peut avoir une formation linguistique partout au Canada...

**M. Benoît Sauvageau:** Vous savez bien que c'est de la foutaise.

[Français]

Excusez l'expression, mais vous savez que les gens se fichent royalement de cette chose-là. Tous les présidents et présidentes du Conseil du Trésor m'ont dit qu'une personne pouvait être embauchée pour occuper un poste désigné bilingue à la condition de promettre de devenir bilingue un jour. Cette personne peut vivre son party de retraite uniquement en anglais parce qu'elle n'a pas eu le temps d'apprendre le français, parce qu'elle n'avait pas d'argent, à cause de ceci et à cause de cela.

Au Québec et dans les autres provinces, il y a une pénurie de médecins, mais on n'embauche pas des personnes non formées parce qu'il n'y en a pas assez. On attend qu'il y en ait davantage. C'est la même chose dans le cas des infirmières. Dans le cas d'un poste désigné bilingue, pourquoi embauche-t-on quelqu'un qui ne répond pas aux exigences du poste? Parce qu'il faut boucher le trou.

**Mme Nycole Turmel:** On revient au problème fondamental de la formation. Il faut respecter la convention en ce sens qu'elle prévoit des obligations. Si la personne engagée est unilingue et qu'elle occupe un poste qui doit être bilingue, l'employeur a l'obligation de former cette personne, de lui donner les outils nécessaires, de l'appuyer et de s'assurer qu'elle puisse apprendre la deuxième langue, progresser et travailler dans cette deuxième langue.

**Le président:** Merci.

Vous êtes particulièrement en forme ce matin, monsieur Sauvageau. J'aimerais savoir ce qu'il y avait dans votre *muffin*. Il est certain que vos propos représentent un certain défi pour les traducteurs.

Monsieur Godin.

**M. Yvon Godin (Acadie—Bathurst, NPD):** Je vous remercie, monsieur le président.

Je vous souhaite la bienvenue. Je suis heureux que vous soyez présentes aujourd'hui dans le cadre de l'étude que nous sommes en train de réaliser. Il y a la responsabilité du syndicat et de ses membres, la convention collective et la loi d'un autre côté, et il arrive qu'avec tout ce mélange, on ait de la difficulté à savoir où on en est.

Imaginons qu'un poste s'offre dans votre région et qu'on exige que celui-ci soit occupé par une personne bilingue. Supposons également que deux ou trois personnes ont posé leur candidature à cet emploi. Selon les critères de la fonction publique, qui sera choisi? La personne qui a le plus de compétences pour l'emploi ou une autre qui en a un peu moins mais qui est bilingue? Le gouvernement choisira-t-il la personne qui possède le plus de compétences et, le cas échéant, le syndicat aura-t-il déjà déposé des griefs pour défendre la personne qui prétend avoir suffisamment de compétences pour l'emploi, en plus d'être bilingue? Je ne sais pas si vous avez déjà été confrontés à ce problème.

**Mme Nycole Turmel:** Nous allons revenir sur ce point parce que, pour ma part, je considère la question en termes de dotation. Le problème est que si nous recevons une plainte, elle s'adressera à la fonction publique et portera sur le fait que le processus n'a pas été suivi. Il s'agit là d'un appel, et cela ne relève pas de la convention collective.

Le fait que la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ne nous permette pas de déposer un grief en matière de dotation est toujours un problème pour nous, en tant que syndicat. Nous ne pouvons que déposer une plainte qui est un appel relié au processus comme tel, incluant la question de savoir si la personne retenue était la plus compétente. Nous appuyons nos membres

lorsqu'il s'agit de faire respecter l'équité en emploi et les questions de bilinguisme dans les cas où le processus n'a pas été suivi.

● (0935)

**M. Yvon Godin:** Au départ, pour arriver à se qualifier pour le poste, il faut être bilingue. Cependant, vous êtes en train de me dire que vous ne pouvez pas soumettre un grief parce que même si le poste exige que le candidat soit bilingue, vous ne pouvez que déposer une plainte.

**Mme Nycole Turmel:** On peut déposer une plainte à la fonction publique: l'employeur devra alors justifier le fait qu'il n'a pas respecté le caractère bilingue du poste. Il devra préciser qu'il enverra cette personne en formation.

**M. Yvon Godin:** Est-ce qu'il vous est déjà arrivé de présenter un grief et que le gouvernement le déclare non recevable, étant donné qu'il aurait dû s'agir d'une plainte? Or, une plainte ne peut pas faire l'objet d'un arbitrage.

**Mme Nycole Turmel:** La dotation des postes ne peut pas faire l'objet d'un arbitrage. Nous avons déjà tenté de soumettre des griefs portant sur la dotation, mais à tous les paliers, ils ne sont pas recevables. Nous avons même obtenu une politique portant sur les emplois à durée déterminée.

**M. Yvon Godin:** Je reviens encore à ce que disait M. Sauvageau, à savoir que lorsqu'on a besoin d'un avocat, on ne va pas engager un plombier. On parle ici des qualifications demandées pour un emploi, et la nécessité d'être bilingue en est une partie intégrante.

**Mme Nycole Turmel:** On peut déposer des plaintes en matière de langues officielles; on peut aussi en présenter à la Commission de la fonction publique en matière de dotation, mais on ne peut pas déposer de griefs portant sur ces questions. Il s'agit d'une politique qui, comme la loi, ne relève pas de nous.

**M. Yvon Godin:** D'après ce que vous savez, combien de postes de niveau supérieur—je pourrais restreindre ma question au Québec, parce qu'au Nouveau-Brunswick, les gens sont unilingues anglais ou bilingues—sont obtenus par des personnes qui ne parlent pas les deux langues?

**Mme Lisa Addario:** Je n'ai pas la réponse à votre question. J'ai vérifié dans le rapport annuel du Conseil du Trésor, et on n'a pas publié cette information.

**M. Yvon Godin:** Vous parlez d'indemnités de compétence plus justes. En quoi cela aiderait-il à avoir des postes bilingues?

**Mme Nycole Turmel:** Pour avoir des postes bilingues, il faut plus que des mots: il faut la volonté politique de respecter la Loi sur les langues officielles; il faut la volonté financière d'investir les montants nécessaires pour donner de la formation; je dirais même qu'il faut la volonté culturelle de changer les attitudes en termes de langues officielles; et il faut que, dans le milieu de travail, à tous les niveaux de l'organisation, il y ait le respect des langues officielles.

**M. Yvon Godin:** Je ne suis pas d'accord avec le fait que le gouvernement ait deux règles. Un anglophone peut prendre 40 ans pour apprendre le français, mais un francophone doit maîtriser l'anglais avant d'obtenir un emploi bilingue. Cette attitude doit changer. Comme un plombier, il faut connaître le travail. Cela doit faire partie de l'emploi.

**Mme Nycole Turmel:** C'est juste, et en tant que francophone, je peux en parler. On s'attend à ce qu'un francophone parle automatiquement l'anglais. On s'attend à ce qu'il aille à des réunions unilingues anglaises. On s'attend à ce qu'il apprenne sur le tas.

**M. Yvon Godin:** Comment peut-on faire preuve de respect, et accepter que des personnes occupent des postes supérieurs alors qu'elles ne maîtrisent qu'une seule langue, alors qu'on demande aux autres de maîtriser les deux langues?

**Mme Nycole Turmel:** Ce n'est pas acceptable, et c'est la position que nous avons toujours adoptée.

J'avance une hypothèse personnelle: peut-être craint-on une réaction négative si on prend des mesures qui régleraient la situation?

• (0940)

**M. Yvon Godin:** Des sous-ministres ont peut-être peur de perdre leur travail, car beaucoup ne sont pas bilingues.

**Le président:** Merci, monsieur Godin

On passe à M. Godbout.

**M. Marc Godbout (Ottawa—Orléans, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Je vais commencer et mon collègue D'Amours poursuivra.

Vous semblez considérer, et j'ai tendance à être d'accord, qu'un des gros problèmes est l'accès à la formation, parce qu'il n'est pas universel. La formation est contingentée et elle n'est pas nécessairement transparente.

Au cours de plusieurs présentations, on nous a dit que la formation elle-même était un problème. Selon votre expérience, si on avait à élargir les programmes de formation, à les rendre disponibles à tout le monde, ces programmes devraient-ils relever directement du gouvernement fédéral? Le gouvernement devrait-il faire appel aux collèges communautaires, aux universités et à l'entreprise privée?

Selon vous, quel type de formation a le mieux fonctionné? D'après votre expérience—je ne vous demande pas une recherche scientifique—, quel type de programme serait le plus efficace pour permettre à quelqu'un d'acquérir les compétences voulues dans l'autre langue officielle?

**Mme Nycole Turmel:** Dans notre présentation, on dit que la formation doit relever du gouvernement fédéral, qu'on doit y consacrer les budgets nécessaires, mais que ceux-ci ne devraient pas être assujettis aux compressions budgétaires des programmes. C'est notre position.

Mais on va plus loin que cela en termes pratiques, en termes d'expérience. Les personnes qui reçoivent de la formation partent bien souvent trois mois, six mois ou un an, loin de leur famille et loin de leur milieu de travail. Cela pose problème, car ces personnes prennent du retard; lorsqu'elles reviennent dans le milieu de travail, elles doivent rattraper ce retard. Elles doivent aussi continuer à pratiquer leur langue seconde, et c'est aussi un problème. C'est là que les outils manquent pour les aider à entretenir ce qu'elles ont appris. On dénonce partout cette situation.

Je rencontre souvent, à mon niveau, des personnes qui essaient de maintenir leurs acquis, mais quand elles doivent s'exprimer pour parler de leur milieu travail et des problèmes, elles utilisent leur langue maternelle parce que c'est plus rapide. La rapidité dans laquelle on vit présentement est une barrière qui empêche les gens de se former, de continuer à se former dans sa langue seconde.

Il devrait donc y avoir un programme de suivi, la possibilité de retourner en formation pour une certaine période et des évaluations, sans que la menace de tout perdre plane si ces gens ne brillent pas assez, et dans leur milieu de travail et dans cette langue seconde.

**M. Marc Godbout:** Tous ces programmes additionnels coûtent de l'argent, évidemment. Le Plan d'action pour les langues officielles

contient tout de même des fonds additionnels. L'argent a-t-il été tout dépensé? On se pose la question. Néanmoins, d'après les chiffres que vous avez vus, serait-ce suffisant pour répondre aux besoins que vous venez d'identifier?

**Mme Nycole Turmel:** Lisa a sans doute des statistiques, mais je dirais, en me basant sur mon expérience, que ce n'est pas suffisant. Il y a des listes d'attente de gens qui veulent recevoir une formation. C'est pourquoi, présentement, le budget sert principalement aux gestionnaires et non pas aux travailleurs et aux travailleuses de la base qui pourraient apprendre l'autre langue officielle, ce qui aiderait à changer cette culture.

**M. Jean-Claude D'Amours (Madawaska—Restigouche, Lib.):** Merci, monsieur le président.

J'aimerais que vous m'éclairiez. Vous avez mentionné un peu plus tôt qu'il était important de pouvoir continuer à se former. D'autre part, vous dites que ce devrait être la responsabilité des gestionnaires.

**Mme Nycole Turmel:** Pour illustrer ce que je veux dire quand je dis que ce devrait être la responsabilité des gestionnaires, prenons l'exemple suivant. S'il y a une petite section où l'on veut que les deux langues soient respectées, cela devient la responsabilité du gestionnaire de s'assurer que les deux langues soient respectées et pratiquées en milieu de travail.

**M. Jean-Claude D'Amours:** Le respect des deux langues est une chose, et j'ai posé la même question la semaine dernière à un autre groupe. N'est-ce pas aussi une question de volonté? Je ne parle pas seulement de la volonté des gestionnaires mais aussi de la volonté des gens d'utiliser les deux langues. On a beau dire que le gestionnaire devrait exiger, obliger ou imposer cela, on préfère que ce ne soit pas toujours imposé. On veut aussi que les gens prennent certaines initiatives, qu'ils aient une certaine volonté.

Vous représentez l'Alliance de la Fonction publique du Canada, donc des employés syndiqués. Parmi ces employés syndiqués, existe-t-il une telle volonté ou devez-vous absolument imposer l'utilisation des deux langues? On sait que les gens n'aiment pas le mot « imposition », mais y a-t-il une volonté parmi les employés de faire avancer les choses?

• (0945)

**Mme Nycole Turmel:** Ce serait malhonnête de dire que les 150 000 membres de la fonction publique que nous représentons ont tous la volonté de le faire. Il faut être réaliste. Par contre, j'ai dit un peu plus tôt à M. Godin qu'il fallait une volonté politique, la volonté de changer les choses et du leadership. S'il y a de la discrimination fondée sur la langue dans le milieu de travail, le gestionnaire a une responsabilité.

**M. Jean-Claude D'Amours:** Invitez-vous vos membres à faire la conversation? Font-ils des efforts? Je suis francophone et quand je suis arrivé ici, je n'avais pas eu la chance de pratiquer l'anglais dans ma circonscription. C'est une circonscription en grande partie francophone. Mon milieu familial était complètement francophone.

Avez-vous entrepris des démarches?

**Mme Nycole Turmel:** On peut parler des politiques à l'Alliance de la Fonction publique du Canada: je pense que c'est la meilleure façon de procéder. Nous avons adopté une politique: tous les documents que nous produisons sont dans les deux langues officielles.

**M. Jean-Claude D'Amours:** Incitez-vous vos membres à le faire?

**Mme Nycole Turmel:** Oui, c'est automatique, de par notre culture. Peu importe où je vais au pays, quand nos membres participent à des réunions, quand des comités de travail se réunissent ou quand il y a des rencontres, je m'assure que tous reçoivent l'information et puissent s'exprimer dans les deux langues.

**M. Jean-Claude D'Amours:** Vous dites...

**Le président:** C'est tout le temps dont nous disposons. C'est tellement rapide. Quand vous parlez, ça passe tellement vite.

Nous allons faire deux autres tours de cinq minutes chacun. Nous poursuivons avec M. Poilievre.

**M. Pierre Poilievre (Nepean—Carleton, PCC):** Merci, madame Turmel. Je commence par vous remercier du travail que vous faites pour défendre les dénonciateurs. Je sais que c'est une autre question, mais c'est très important et je voudrais vous en féliciter.

Ma question porte sur le premier point que vous avez soulevé. Vous avez dit que la désignation des postes bilingues devait se faire de façon transparente et juste. Je suis d'accord avec vous. Vous avez aussi dit que le bilinguisme devait constituer une exigence authentique pour un poste.

J'aimerais vous poser deux questions. Premièrement, le système de désignation est-il transparent actuellement? Deuxièmement, j'aimerais que vous me donniez une définition plus précise du mot « authentique ». Y a-t-il, à l'heure actuelle, beaucoup de postes désignés bilingues où le bilinguisme n'est pas authentiquement essentiel pour le travail qui est fait?

**Mme Nycole Turmel:** Quand j'ai utilisé l'expression « de façon transparente », je voulais souligner que la désignation des postes bilingues se faisait de façon discrétionnaire par l'employeur. Par conséquent, ce n'est pas transparent. Je vais faire comme vous: je vais aller un peu plus loin. Comme je l'ai mentionné un peu plus tôt à M. Sauvageau et à M. Godin, la dotation n'est pas nécessairement transparente dans la fonction publique. Clarifions cela. Cela ne fait pas partie de notre convention collective; cela est régi par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Tous les postes de gestionnaires de la fonction publique devraient-ils être déclarés bilingues? Je ne le crois pas. Je n'y crois pas, parce ce serait irréaliste et injuste pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses et parce que cela n'est pas requis par les besoins de la fonction publique. Par contre, l'important est que l'on détermine que certains postes sont obligatoirement bilingues et qu'on s'assure qu'ils le soient vraiment. Il ne faut pas qu'après 40 ans, ils soient toujours unilingues anglophones. D'autre part, il est injuste que l'on exige bien souvent que des francophones qui accèdent à des postes soient automatiquement bilingues au départ.

• (0950)

**M. Pierre Poilievre:** Je suis d'accord avec vous, mais vous avez dit que le bilinguisme devait être une exigence authentique. Je n'ai pas compris ce que vous vouliez dire exactement.

[Traduction]

Le bilinguisme doit être une exigence de bonne foi. Est-ce que vous êtes en train de me dire que cette obligation existe, mais qu'on ne la respecte pas, ou au contraire qu'elle existe alors qu'elle ne le devrait pas? Que dites-vous exactement?

[Français]

**Mme Nycole Turmel:** J'aimerais revenir au fait que ce n'est pas transparent. On n'a pas de rapport sur les postes bilingues; on n'a pas

toutes les données. D'ailleurs, des questions ont été posées sur les statistiques, le nombre et le succès, et nous n'avons pas été capables de répondre à ces questions parce que nous n'avions pas toutes les données. C'est important si on veut améliorer le bilinguisme et les services dans la fonction publique fédérale.

On parle de bilinguisme, mais c'est toujours relié aux services au public. Même dans le milieu de travail, à mon avis, qu'on soit francophone ou anglophone, on a le droit de parler sa langue. C'est ce que je voulais dire.

[Traduction]

**M. Pierre Poilievre:** Bon. J'ai l'impression que le problème ici, c'est la question de la langue de travail.

Mon ami M. Lauzon dit souvent que les gens vont suivre une formation linguistique, apprennent la langue, reviennent, ne l'utilisent plus jamais et l'oublient. Est-ce que cela veut dire qu'il aurait fallu désigner le poste bilingue au départ? Si la personne en question ne se sert pas de sa langue seconde pour son travail, mais qu'elle accomplit quand même ce travail, j'imagine, puisqu'on la garde, alors pourquoi a-t-on désigné le poste bilingue au départ? C'est la question que je me pose.

**Mme Nycole Turmel:** Oui. Je vais vous donner une réponse partielle.

Premièrement, vous demandez si le poste doit être désigné. Si quelqu'un ne pratique pas la langue, est-ce que c'est parce qu'il ou elle n'a pas les outils nécessaires ou parce qu'il ou elle n'a pas besoin de parler cette langue? Je n'ai pas la réponse. C'est ce que nous avons dit. Comme les choses ne sont pas transparentes, nous ne pouvons pas répondre à cette question. Ce que nous pouvons dire essentiellement, c'est que si on envoie ces personnes suivre une formation linguistique, elles devraient avoir la possibilité de pratiquer cette langue et de fournir ensuite le service dans les deux langues.

**Le président:** Merci, monsieur Poilievre.

Madame Boivin.

[Français]

**Mme Françoise Boivin (Gatineau, Lib.):** Tout comme mon collègue, je suis à même d'apprécier le travail que vous faites. Cela ne doit pas être facile de représenter 150 000 personnes et de satisfaire tous et chacun. Vous avez tellement de dossiers divers. C'est incroyable.

En matière de langues officielles, les gens de mon comté soulèvent souvent deux questions. Il faut mentionner que je représente un comté où l'on trouve plusieurs fonctionnaires qui sont membres de votre syndicat. Quand je me rends sur le terrain rencontrer des fonctionnaires, on me pose assez souvent une question ayant trait à l'impact des emplois à court terme. Ce fut surtout le cas lors de la dernière campagne électorale. Les chiffres de 2003-2004 font état de 40 000 embauches dans la fonction publique. Parmi celles-ci, le nombre d'emplois permanents est ridicule, alors qu'on retrouve beaucoup d'emplois temporaires, d'emplois d'étudiants, etc. Comment cette réalité s'inscrit-elle dans la politique de bilinguisme? Comment percevez-vous tout cela? Un des problèmes qui en découlent est que les gens trouvent difficile de maintenir une constance. Étant donné qu'ils occupent des emplois temporaires, ils ne se sentent pas nécessairement inclus dans tout le processus. Quel est donc l'impact de cette problématique?



L'autre point concerne la culture à l'interne. En fait, c'est mon dada, comme c'est le cas de plusieurs personnes ici. À mon avis, la langue de travail est la solution. La capacité de parler les deux langues en milieu de travail a un impact sur le service qu'on donne aux clients et à bien d'autres égards. On se sent plus accepté, on se sent davantage partie prenante de cette belle notion de bilinguisme.

Une chose m'a frappée la semaine passée, lorsque nous avons reçu vos collègues de l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada. La table était remplie de francophones. En réponse à une question que je leur ai posée, ils m'ont affirmé qu'en milieu de travail, ils parlaient en français 5 p. 100 du temps. Je pourrais aussi vous demander combien de fois par jour vous vous exprimez en français. Êtes-vous appelée à vous exprimer davantage en anglais qu'en français? Je serais portée à dire que c'est effectivement le cas.

Il y a un problème lorsque des francophones de ce niveau doivent pratiquement toujours s'exprimer en anglais. Or, si ces cadres manifestaient davantage de leadership et s'exprimaient en français plus régulièrement, cela aurait peut-être un impact sur les échelons inférieurs. Nous, les francophones, devons évidemment faire des efforts à cet égard.

C'est là une des plaintes que j'ai entendues, lors de la campagne électorale, provenant de fonctionnaires sur le terrain. Ils ne se sentent pas à l'aise de s'exprimer en français, même quand ils sont dans leur milieu de travail. On leur fait des reproches ou des choses du genre. On entend souvent ce genre d'histoires dans les médias. Je serais curieuse de savoir combien de plaintes, de votre côté, vous recevez concernant l'utilisation de la langue française en milieu de travail, le fait que ce ne soit pas apprécié par un supérieur, par exemple, et qu'on se sente un peu obligé de se taire. Est-ce fréquent ou ne s'agit-il que de cas anecdotiques dont on entend parler à la radio?

Voilà mes deux préoccupations à cet égard.

• (0955)

[Traduction]

**Mme Lisa Addario:** La commissaire aux langues officielles reçoit les plaintes concernant la langue de travail. L'an dernier, elle a reçu 71 plaintes de francophones qui n'étaient pas autorisés à parler la langue de leur choix au travail.

[Français]

**Mme Françoise Boivin:** Qu'arrive-t-il dans ce cas?

**Mme Lisa Addario:** J'ai parlé avec une dame qui travaille avec la commissaire aux langues officielles. Elle m'a dit que dans bien des cas, les gens avaient peur de porter plainte. L'une des suggestions serait donc d'accorder une plus grande importance au rôle de la commissaire aux langues officielles et au mandat qui lui est confié afin qu'elle reçoive les plaintes relatives à la langue de travail.

**Mme Nycole Turmel:** Pour ajouter aux propos de Lisa, je dirai qu'il est fréquent que les membres que nous représentons nous disent qu'ils ne peuvent pas parler français dans leur milieu de travail, dans la région de la capitale nationale. C'est simple, ils parlent anglais, c'est tout, c'est la langue de travail. Cela n'aide pas à changer la culture. On dit qu'on ne peut pas imposer une langue de travail, mais je suis en désaccord. Le gestionnaire, à quelque niveau que ce soit, peut décider que, dorénavant, les gens devront respecter la langue de chacun. C'est important.

En ce qui a trait aux employés à court terme et temporaires, le problème se pose quand on parle de transparence. Si l'on doit engager des employés bilingues afin de combler des besoins à court

terme, le critère d'emploi relatif à la langue n'est sûrement pas respecté.

Tout le dossier des employés temporaires constitue un autre problème. Nous avons effectué une étude en 2001. Je suis convaincue qu'il y a de plus en plus d'employés temporaires. Cela ne règle pas le problème.

**Le président:** Merci, madame Turmel.

Monsieur André, c'est à vous.

**M. Guy André (Berthier—Maskinongé, BQ):** Bonjour, mesdames.

J'ai fait du syndicalisme pendant plusieurs années. Je vois en vous un bon dynamisme. Je connais l'ensemble des enjeux auxquels vous pouvez être confrontées, lorsque vous négociez des conventions collectives pour vos travailleurs, pour les gens que vous représentez. Il y a aussi les exigences des diverses lois, comme la Loi sur les langues officielles, les lois sur les normes du travail et d'autres lois, qui contournent un peu la convention. Dans ce cadre, il y a des concessions qui sont faites, et parfois des contradictions qui s'installent. C'est le prix à payer pour défendre les membres du syndicat.

Je veux explorer avec vous un aspect de la question. Un des principes contenus dans la Déclaration de principes n° 7 élaborée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada est que « les travailleurs et les travailleuses unilingues qui occupent des postes bilingues au moment où ces postes sont désignés bilingues [...] ne doivent être pénalisés d'aucune façon. »

D'autre part, il y a les personnes qui postulent pour un poste dont le titulaire doit être bilingue. Si elles atteignent un niveau de bilinguisme satisfaisant, elles doivent avoir une prime. C'est la question de la prime au bilinguisme. Pourquoi? Comment expliquez-vous cela?

On entend souvent dire, et on le voit souvent également, que certains fonctionnaires anglophones, lorsque des francophones ont recours à des services, ne font pas d'efforts pour donner le service en français. Il y a souvent un manque d'efforts. Je vous pose ma question dans cette optique.

• (1000)

**Mme Nycole Turmel:** J'essaye de vous suivre lorsque vous dites qu'une personne qui sollicite un emploi ne doit pas être pénalisée. C'est une politique de l'alliance. C'est très clair du point de vue de la race, de la langue, du handicap.

**M. Guy André:** Je connais des personnes qui sollicitent des postes bilingues et qui n'atteignent pas le niveau de bilinguisme exigé dans leurs fonctions. Est-ce de cela que vous voulez parler?

**Mme Nycole Turmel:** C'est peut-être relié. J'ai fait un commentaire à un moment donné. Quand on disait que tous les postes devaient être désignés bilingues, j'ai dit que j'étais contre. C'est dans ce sens que je disais qu'on ne devait pas être pénalisé.

Doit-on renvoyer une personne parce qu'elle n'a pas atteint le niveau de formation exigé? Je dis non à ce stade, pour la simple raison que le gouvernement, comme employeur, n'a pas donné les outils et n'a pas créé l'ambiance permettant à ces personnes d'atteindre ce niveau. A-t-on évalué au départ la capacité de cette personne à apprendre une deuxième langue? C'est un autre point. Il y a des personnes qui, peu importe ce qu'elles font, n'auront jamais cette capacité. Si on ne lui a pas donné les outils, la personne ne devrait pas être pénalisée dans son emploi, à mon avis. Peut-elle être mutée vers un autre emploi? Peut-être. C'est plus large.

**M. Guy André:** Je suis d'accord avec vous. L'employeur a une grande responsabilité, celle de former les personnes auxquelles il octroie des postes bilingues. Peut-il arriver également que la personne en poste n'ait pas la motivation ou l'intérêt à apprendre la deuxième langue officielle? Dans ce cas précis, quelle est votre position?

**Mme Nycole Turmel:** Si la personne ne manifeste pas d'intérêt... Je peux parler en tant qu'employeur. S'il y a eu une évaluation et que je constate que la personne n'atteint pas ses objectifs, c'est ma responsabilité, en tant qu'employeur, de régler ce problème, que ce soit un problème de langue ou un autre problème. C'est tout ce que je peux dire à ce propos.

**Mme Lisa Addario:** J'aimerais ajouter que le dernier rapport de la commissaire aux langues officielles confirmait que les anglophones comme les francophones voulaient que le français soit davantage utilisé en milieu de travail. Cela a été confirmé par James Mitchell dans son rapport:

[Traduction]

il y a une adhésion presque complète des fonctionnaires... les gens conviennent que les Canadiens et les Canadiennes ont le droit d'être servis dans la langue officielle de leur choix et ils reconnaissent que le français doit être respecté et employé comme langue de travail.

les opinions des anglophones sur ce dernier point sont pour l'essentiel les mêmes que celles des francophones—les deux veulent voir une plus grande utilisation du français en milieu de travail et davantage d'occasions de parler et d'utiliser le français.

Je pense donc que toute cette histoire de malaise chez les fonctionnaires, les gens du secteur public, à propos du français est exagérée par rapport aux preuves de la réalité.

[Français]

**Le président:** Merci, monsieur André.

Le temps passe tellement vite.

[Traduction]

Normalement, c'est M. Gaudet qui enchaînerait après M. André, mais il a dû s'absenter pour quelques minutes, donc M. Vellacott a accepté de prendre sa place. Ensuite, ce sera M. Gaudet à son retour.

[Français]

C'est le dernier tour, parce que nous devons discuter de certaines questions et prendre certaines décisions.

Monsieur Vellacott.

[Traduction]

**M. Maurice Vellacott (Saskatoon—Wanuskewin, PCC):** Merci.

Je n'ai pas très bien compris ce que vous dites ici. D'après vous, 79 p. 100 désignent l'anglais comme leur langue de préférence et 21 p. 100 le français. Combien de ces personnes sont bilingues? La préférence, c'est une chose, mais combien sont bilingues?

● (1005)

**Mme Lisa Addario:** Ces données concernent la langue dans laquelle nos membres demandent à recevoir la correspondance.

**M. Maurice Vellacott:** Avez-vous une idée du nombre de vos membres qui sont bilingues?

**Mme Nycole Turmel:** Nous ne leur posons pas cette question. C'est juste pour les textes écrits. Si nous organisons une conférence ou un congrès, nous avons les deux langues. Il y a l'interprétation ou nous pouvons avoir... Le seul moment où nous demandons cela, c'est quand nous voulons organiser un atelier bilingue. Nous leur demandons si cela les intéresse de participer dans les deux langues.

**M. Maurice Vellacott:** Vous n'avez donc aucune idée, vous n'avez pas fait d'enquête, vous n'avez pas la moindre notion du nombre de vos membres qui sont bilingues.

**Mme Nycole Turmel:** Non.

**M. Maurice Vellacott:** Cela vaudrait peut-être la peine d'essayer de le savoir?

**Mme Nycole Turmel:** C'était ma deuxième remarque. Je ne vois pas l'utilité d'une telle démarche sauf s'il y a un but bien précis. Il me semble que cela devrait être la responsabilité de l'employeur. Notre rôle est de nous assurer que nous les servons dans les deux langues. Nous allons en fait plus loin. Nous avons adopté lors de notre dernier congrès la décision de communiquer avec nos membres autochtones du Nord dans leur langue. Nous avons donc prévu des crédits pour traduire les documents dans d'autres langues.

**M. Maurice Vellacott:** Je me disais que si vous avez suffisamment de fonds et de ressources humaines pour le faire, vous pourriez peut-être essayer de savoir combien d'entre eux sont bilingues, car c'est tout de même une question sérieuse. En tout cas, nous en avons discuté ici aujourd'hui. Cela vous permettrait d'avoir vos propres informations, vos propres données quand vous négociez avec les employeurs, plutôt que de vous en remettre simplement aux informations que ces employeurs vous communiquent. Mais c'est juste une idée. Il me semble que ce serait vraiment quelque chose d'utile de savoir combien de membres de votre syndicat sont vraiment bilingues.

L'autre question que je voulais vous poser est la suivante. La semaine dernière, les gens de l'APEX ont fait un commentaire ou une recommandation, ou en tout cas ils ont dit lors d'un témoignage qu'à leur avis les hauts fonctionnaires qui étaient à moins de trois ans de la retraite et qui étaient unilingues devraient être exemptés de la nécessité de suivre une formation linguistique. Qu'en pensez-vous? Ils approchent de la retraite et ils sont unilingues ou quasiment unilingues. Leur association suggère de les exempter de l'obligation de suivre une formation linguistique. Que répondez-vous à cela?

**Mme Nycole Turmel:** Disons que pour l'instant, on laisse à la discrétion des gestionnaires la décision de faire suivre une formation à des employés. Les gestionnaires peuvent très bien décider que cela ne sert à rien d'envoyer quelqu'un apprendre une deuxième langue alors qu'il est à deux ou trois ans de sa retraite. En revanche, empêcher quelqu'un d'apprendre l'autre langue... On peut dire qu'ils sont à trois ans de la retraite, mais tout ce qu'on sait, c'est qu'ils doivent normalement prendre leur retraite à 65 ans. Mais sait-on exactement quand ils vont prendre leur retraite? S'ils ont 52 ans, on peut dire qu'ils pourront prendre leur retraite à 55 ans, et que ce sera cela la date, mais ça ne signifie pas nécessairement qu'ils prendront leur retraite à cette date-là.

Disons que si l'on pouvait négocier et discuter des règles à appliquer avec l'employeur, il serait beaucoup plus facile de répondre à votre question. Dans ce cas-là, on aurait un principe qui serait reconnu de part et d'autre.

**M. Maurice Vellacott:** Vous voulez dire qu'on ne peut pas être certain qu'ils vont prendre leur retraite parce qu'ils peuvent très bien décider de continuer à travailler. Mais dans certains de ces postes, ils sont obligés de partir, donc ils ont fini. Ils sont obligés de partir, qu'ils le veulent ou non, non?

**Mme Nycole Turmel:** On peut continuer à travailler, mais à ce moment-là il y a le problème de la pension. Quand on a le nombre d'années, il vaut mieux prendre sa retraite.

Mais globalement, je dirais qu'il n'y a pas assez d'argent pour l'instant. Il n'y a pas suffisamment de formation. Si au moins le gouvernement pouvait s'engager à établir une véritable politique de façon à permettre aux fonctionnaires d'avoir une formation... Je parle toujours des fonctionnaires, mais ce que je veux dire c'est que les Canadiens ont le droit de se faire servir dans leur propre langue.

**M. Maurice Vellacott:** Ce que vous dites, c'est qu'il y a déjà peu d'argent pour arriver à un certain niveau. Il faudrait au moins permettre aux jeunes qui progressent et aux cadres intermédiaires, etc. de profiter de cet argent... Si nous avons déjà un problème de manque d'argent et qu'on a affaire à quelqu'un qui est à deux ans de la retraite et qui a déjà annoncé qu'il allait prendre sa retraite, il me semble tout de même qu'il vaut mieux utiliser cet argent pour former d'autres personnes qui vont poursuivre leur carrière un peu plus longtemps, Non?

• (1010)

**Mme Nycole Turmel:** Disons que c'est à l'employeur de décider. C'est à l'employeur de savoir s'il veut envoyer des gens en formation à deux ans de la retraite.

**M. Maurice Vellacott:** Merci.

**Le président:** Merci, monsieur Vellacott

Comme convenu, nous revenons à M. Godin.

[Français]

**M. Yvon Godin:** Merci, monsieur le président.

Je veux revenir à une chose qui m'inquiète un peu. Dans votre témoignage, madame Turmel, vous disiez qu'un gestionnaire avait une responsabilité. Je vois maintenant davantage l'importance de cela. Vous dites que les gens n'ont pas la possibilité de parler leur langue maternelle, car on leur dit de ne pas le faire. Est-ce bien ce que vous avez dit?

**Mme Nycole Turmel:** Oui.

**M. Yvon Godin:** Si un francophone d'Ottawa n'a pas la possibilité de parler sa langue maternelle, imaginez-vous ce que c'est pour l'anglophone qui veut apprendre le français. Quand le francophone ne peut pas parler français, comment l'anglophone peut-il s'exercer à parler français?

**Mme Nycole Turmel:** C'est effectivement un problème. Si, dans le milieu de travail, une personne acceptait qu'il lui faut cinq minutes de plus pour s'exprimer dans sa deuxième langue, l'autre personne aurait la possibilité de s'exprimer dans sa propre langue. Si cela était accepté des deux côtés, on changerait certaines choses.

**M. Yvon Godin:** Vous avez dit que des personnes avaient porté plainte au Commissariat aux langues officielles. Il y a eu 70 plaintes. Certains ont peur de porter plainte. Est-ce que ces gens ont le droit de faire un grief et de dire qu'on n'a pas respecté leur langue et qu'ils

ont le droit de parler leur langue puisqu'ils occupent un poste bilingue?

[Traduction]

**Mme Lisa Addario:** S'ils ne peuvent pas parler leur langue, les gens peuvent porter plainte auprès de la commissaire aux langues officielles.

**M. Yvon Godin:** Je comprends.

**Mme Lisa Addario:** Si on leur dit qu'ils ne peuvent pas parler leur langue, ils peuvent porter plainte pour harcèlement, par exemple. La langue n'est pas un motif de discrimination prohibé par la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais ils peuvent très bien porter plainte pour un autre motif en vertu de la Loi sur les droits de la personne.

**M. Yvon Godin:** Mais disons que je suis fonctionnaire, que je me porte candidat à un emploi désigné bilingue et que je l'obtiens. Je fais ce travail et je veux parler français ou anglais, mais un de mes cadres supérieurs me dit : « Non, nous ne parlons pas votre langue ». À ce moment-là, je lui réponds : « Écoutez, j'ai posé ma candidature à un poste bilingue. Je vais faire un grief ».

[Français]

**Mme Nycole Turmel:** Monsieur Godin, nous travaillons en ce moment à un cas identique. Un gestionnaire a écrit officiellement à un employé qu'il n'avait pas le droit d'utiliser sa propre langue au travail, puisque cela nuisait au bien-être de l'environnement ou du milieu de travail. Nous étudions la situation et cherchons à déposer toutes les plaintes possibles, afin de protéger les langues officielles.

**M. Yvon Godin:** Madame Turmel, je suggère que cet employé envoie cette lettre au Comité permanent des langues officielles, d'abord pour qu'il soit protégé, mais aussi pour que nous puissions acheminer cette lettre aux personnes responsables de la Commission de la fonction publique. C'est tout à fait inacceptable. C'est la preuve que ce sont les gestionnaires qui posent problème. En outre, le gouvernement appuie ces gestionnaires. Cette situation dure depuis trop longtemps. Il est temps que cela cesse.

En tant que Comité permanent des langues officielles, il ne vaut même pas la peine que nous siégions si nous ne pouvons pas régler ce problème une fois pour toutes.

• (1015)

**Mme Nycole Turmel:** Je suis entièrement d'accord, et cela nous ramène à ce que je disais tout à l'heure. Ma position est très ferme: cela devient la responsabilité du gestionnaire. Je suis moi-même gestionnaire. Il est donc de ma responsabilité de m'assurer qu'on respecte la langue des personnes. On parle de la capitale nationale, mais le phénomène est beaucoup plus large; il s'étend à la grandeur du pays, que ce soit dans la fonction publique fédérale ou ailleurs.

Nous, les syndicats, avons la responsabilité conjointe—cela répond à ce que Mme Boivin disait—de nous assurer qu'il n'y ait pas de discrimination ni de harcèlement, mais plutôt le respect des individus en milieu de travail.

Quant à la lettre envoyée à cet employé, nous ne vous la ferons pas parvenir, mais soyez assurés que lorsque notre dossier sera prêt, il sera rendu public. Il faut que ce problème se règle.

**Le président:** Merci, monsieur Godin. Il vous restera un tour à la fin. De toute façon, vous êtes privilégié.

Il y a M. Sauvageau, M. Simard, puis M. Godin. Ensuite, la séance se poursuivra à huis clos pendant 15 minutes, afin que nous décidions de certaines choses. Auparavant, il nous reste ces trois interventions.

Monsieur Sauvageau, la parole est à vous.

**M. Benoît Sauvageau:** Suite aux propos de M. Godin, je vais saisir la balle au bond. Bien sûr, une telle situation mérite qu'on dépose un grief auprès de l'Alliance de la fonction publique, de même qu'une plainte devant la commissaire aux langues officielles. Toutefois, afin d'envoyer un message clair aux gestionnaires, une comparution devant ce comité serait peut-être nécessaire. D'abord, cela protégerait l'employé, et ensuite cela rendrait public le geste posé par ce gestionnaire. Bien entendu, il faut respecter la confidentialité, mais lorsque leur identité sera révélée, il faudra que les personnes impliquées comparaissent ici, si nous voulons envoyer un message clair aux employés quant à leurs droits et aux employeurs quant à leurs obligations.

Je suis d'accord sur tout ce que nous avons entendu. Je demandais à M. Godin tout à l'heure combien d'unilingues francophones occupaient des postes bilingues. Vous n'avez probablement pas la statistique, mais nous pouvons tous nous en faire une idée assez précise: il ne doit y en avoir aucun.

C'est au tout début du processus qu'il faudrait agir, au moment où l'on embauche des gens bilingues pour occuper une fonction bilingue. Après cela, on n'aurait plus de problèmes ou on en aurait moins par rapport à ces postes. Pour arriver à respecter ce processus, il y a un document qui s'appelle « Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique ». Ce document a été réalisé par la Commission de la fonction publique. Pouvez-vous négocier ce décret d'exclusion avec elle? En parlez-vous avec la commission?

Dans ce décret d'exclusion, on retrouve tous les moyens permettant à la fonction publique de passer outre la Loi sur les langues officielles. On y retrouve, entre autres, une exclusion pour service continu. Le décret prévoit qu'une personne « qui avait, avant le 6 avril 1966, »—j'avais 3 ans à cette date—« accumulé au moins 10 années de service continu et qui, depuis cette date, est restée en service continu dans la fonction publique » est exclue de satisfaire aux exigences linguistiques. Une personne qui remplirait aujourd'hui les exigences de cette exclusion compterait 48 années de service continu dans la fonction publique. Ces personnes ne doivent pas être nombreuses. Or, cette exclusion existe toujours.

Il existe aussi l'exclusion en vertu de l'âge, dont 39 personnes remplissent les conditions, et celle en vertu des raisons humanitaires, qui s'applique à 40 autres. Voilà qui n'est pas si mal. Cependant, l'exclusion en vertu d'engagements à obtenir plus tard le niveau de compétence requis touche 2 449 personnes. En vue de régler les problèmes en amont, pouvez-vous trouver une solution en aval? Par exemple, si l'on ne veut pas parler de dotation impérative et non impérative, la Commission de la fonction publique peut resserrer le décret d'exclusion afin d'embaucher des personnes bilingues pour occuper des postes bilingues. Avez-vous le pouvoir de négocier avec la Commission de la fonction publique au sujet de ce décret d'exclusion?

**Mme Nicole Turmel:** Nous avons le pouvoir de discuter avec la Commission de la fonction publique. Nous avons le pouvoir de faire une présentation et d'expliquer nos positions, comme nous le faisons ici. Cependant, lorsqu'il s'agit du décret d'exclusion ou du décret d'exemption, c'est le gouvernement ou l'organisme en cause qui

prend la décision. C'est ce qui est arrivé dans le cas des employés à terme.

• (1020)

**M. Benoît Sauvageau:** Pouvez-vous nous faire part de la position de l'Alliance de la fonction publique sur le décret d'exclusion et sur les six exemptions? Bien sûr, je ne vous demande pas de me répondre ce matin, mais plus tard.

Les gens de la Défense nationale ne sont pas représentés par votre syndicat, n'est-ce pas?

**Mme Nicole Turmel:** Les employés civils sont représentés par l'Alliance de la fonction publique.

**M. Benoît Sauvageau:** Savez-vous qu'une plainte a été déposée auprès de la commissaire aux langues officielles à propos du non-respect généralisé de la Loi sur les langues officielles au ministère de la Défense nationale?

**Mme Nicole Turmel:** Mon bureau est peut-être au courant, mais je ne suis pas personnellement au courant.

**Le président:** Merci, monsieur Sauvageau.

Monsieur Simard.

**L'hon. Raymond Simard (Saint Boniface, Lib.):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Mesdames, soyez les bienvenues.

J'ai trois petites questions auxquelles j'aimerais avoir des réponses dans le temps qui m'est accordé.

Premièrement, au sujet des 150 000 personnes que vous représentez, j'abonde dans le sens de M. Vellacott. Il serait important que nous sachions quel est le pourcentage de vos membres francophones et quel est le pourcentage de vos membres anglophones. S'il y a seulement 21 p. 100 des gens qui veulent communiquer avec vous en français alors que 40 p. 100 de vos membres sont francophones, cela peut vouloir dire qu'il y a un problème structurel dans les ministères.

Deuxièmement, j'aimerais connaître votre position au sujet de la prime au bilinguisme. Cela ne représente que quelque 60 \$ par mois, mais j'aimerais savoir si vous croyez qu'il s'agit d'un outil efficace.

Troisièmement, j'aimerais revenir sur la question de la langue de travail. J'en ai beaucoup appris à ce sujet dernièrement. Lorsque les gens de l'APEX ont avoué qu'ils travaillaient seulement de 5 à 10 p. 100 du temps en français, j'ai été très étonné.

Vous dites qu'on devrait former des gens tout au long de leur carrière. Or, il me semble que si on travaillait dans les deux langues officielles, on ne serait pas obligé de former des gens tout au long de leur carrière puisqu'ils pratiqueraient leur deuxième langue.

Vous avez dit qu'à certains endroits, on s'exerçait à parler la langue seconde deux heures par jour. Serait-ce une solution que d'imposer aux gens de parler français un jour ou deux par semaine? Serait-ce possible?

**Mme Nycole Turmel:** Je vais commencer par répondre à votre question concernant les 150 000 membres que nous représentons. Nos statistiques indiquent le nombre de nos membres qui demandent que l'on communique avec eux en anglais ou en français. Par contre, il n'y a pas moyen de savoir lesquels de nos membres sont bilingues. Étant donné tout le travail que nous avons présentement, serait-il avantageux de faire cette démarche? Je vous dirai que c'est le gouvernement qui devrait entreprendre cette démarche afin de connaître le nombre de personnes qui sont complètement bilingues et de savoir pourquoi on a besoin de cette information.

**L'hon. Raymond Simard:** Je ne parle pas des personnes bilingues, mais des personnes francophones ou anglophones.

**Mme Nycole Turmel:** Il y a 70 p. 100 des personnes qui demandent que l'on communique avec elles en anglais et 21 p. 100 des personnes qui demandent que l'on communique avec elles en français, au Québec ou ailleurs, puisque nous représentons des membres de partout au pays.

Nous croyons qu'il doit y avoir une prime au bilinguisme. Est-ce qu'elle est adéquate? C'est une très grande question. Selon nous, elle devrait être reconnue comme un revenu dont on tiendrait compte lors du calcul de la pension. De plus, le montant de la prime devrait être différent selon le niveau de bilinguisme qu'on exige de la personne et le niveau du service qu'elle doit offrir dans les deux langues.

En ce qui a trait aux personnes qui utilisent le français comme langue de travail seulement de 5 à 10 p. 100 du temps, je ne suis pas en mesure de vous répondre. Lisa a peut-être plus d'information à ce sujet.

Comme on le disait tout à l'heure, bien souvent, on apprend une seconde langue en communiquant ou en parlant avec nos gens. Lorsque je vais en Colombie-Britannique, on reconnaît mon accent et les francophones viennent me voir. Cependant, je suis sûre qu'ils ne travaillent pas en français.

**L'hon. Raymond Simard:** Êtes-vous étonnée d'apprendre que dans la capitale nationale, des gens travaillent seulement de 5 à 10 p. 100 du temps en français?

**Mme Nycole Turmel:** Cela me choque, parce qu'il n'est pas normal de ne pas être capable de s'exprimer dans sa langue maternelle. Qu'advient-il de nos langues dans l'avenir?

**L'hon. Raymond Simard:** Je pense que cela répond à la question de M. Poilievre. On donne une formation à des gens et ils n'utilisent pas leur langue seconde. C'est effectivement inutile. Merci beaucoup, monsieur le président.

• (1025)

**Le président:** Merci, monsieur Simard.

C'est la dernière intervention. Monsieur Godin, s'il vous plaît.

**M. Yvon Godin:** Vous avez éclairci pas mal de choses pour moi et pour le comité. Cela démontre encore une fois qu'il y a un problème chez les gestionnaires. De plus, le gouvernement ne s'assure pas que les gestionnaires aient une attitude positive face au bilinguisme dans la fonction publique. Ce n'est pas positif du tout. On pourrait donner toute la formation possible, ce serait de l'argent perdu. À mon avis, on manquerait le bateau, bien que je croie en la formation. À quoi cela sert de donner de la formation, si les gens ne sont pas capables de mettre en pratique ce qu'ils ont appris?

À 16 ans, madame Turmel, je suis allé dans le nord de l'Ontario. Je ne connaissais pas un mot d'anglais. Je me rappelle qu'une dame s'est approchée de moi et m'a dit: « *Your restroom is clean* ». Je pensais alors que *restroom* voulait dire « restaurant ». Je l'ai donc envoyée chez Esso de l'autre côté de la rue, et j'ai presque perdu mon emploi. Le petit peu d'anglais que je possède, je le possède parce que je l'ai mis en pratique. C'est la seule façon d'apprendre une langue: la mettre en pratique.

Aujourd'hui, je suis tellement désolé. Jamais, depuis que je suis membre du Comité permanent des langues officielles, ce qui se passe vraiment dans la fonction publique n'a été aussi clair qu'aujourd'hui.

Je vous remercie d'être venue ici.

**Mme Nycole Turmel:** M. Sauvageau a parlé des exemptions, mais il a également abordé un sujet sur lequel je veux ajouter un commentaire.

Un aspect, et c'est très clair pour moi, pourrait facilement être réglé. Il s'agit de la dotation des postes à l'extérieur de la fonction publique fédérale. À mon avis, on ne devrait pas exiger le bilinguisme pour tous les postes, mais si on le fait, l'employeur devrait au moins dire que ce poste exige le bilinguisme et respecter cette exigence.

À l'interne, bien souvent, lorsqu'il est question d'avancement, il peut y avoir des problèmes, mais à l'externe, cela devrait être respecté.

**M. Yvon Godin:** La fonction publique a soulevé un autre problème, celui de contrats attribués à des personnes qui n'ont pas besoin de respecter la Loi sur les langues officielles. Je pense encore à l'histoire de mes poissons. Je vous situe: un francophone de Shippagan avait été embauché au Nouveau-Brunswick à titre de pêcheur, après avoir obtenu un contrat de six ans. Il faisait des expériences en mer et travaillait sur le bateau *Opilio*. Quand le temps est venu pour lui de soumettre sa candidature pour obtenir le poste, le bilinguisme était nécessaire. Il semble que les poissons avaient appris le français ou l'anglais. Il a donc perdu son emploi après l'avoir occupé pendant six ans.

Cela m'amène à la question qui découle de ce que vous disiez, à savoir que même dans le cas d'un contrat, il faudrait respecter les exigences linguistiques. Si le bilinguisme est exigé pour un poste, pourquoi n'est-il pas exigé dès le début?

**Mme Nycole Turmel:** Que ce soit à propos des langues officielles ou d'autres lois, ce sont des moyens de contourner la loi.

**M. Yvon Godin:** Merci.

**Le président:** Merci, monsieur Godin.

Au nom du comité, merci beaucoup, mesdames Turmel et Addario, d'être venues ici et d'avoir pris le temps de discuter avec nous et de répondre aux questions. Cela a été très instructif à bien des égards pour l'ensemble des membres du comité. Merci beaucoup.

Nous faisons une pause d'à peine une minute, puis nous siégerons à huis clos. Ensuite, j'aurai besoin de vous pendant 15 minutes pour prendre certaines décisions.

[*La séance se poursuit à huis clos.*]





**Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes**

**Published under the authority of the Speaker of the House of Commons**

**Aussi disponible sur le réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :**

**Also available on the Parliamentary Internet Parlementaire at the following address:**

**<http://www.parl.gc.ca>**

---

**Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.**

**The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.**