

### A. Introduction

864. Les Forces canadiennes, comme toutes les armées, se sont toujours estimées différentes des autres institutions gouvernementales et, à ce titre, soumises à des règles distinctes. Cependant, en ce qui nous concerne, les raisons qui militent en faveur d'une telle distinction sont sans doute moins évidentes. Nous pensons en effet que bon nombre de nos recommandations à l'endroit de la fonction publique s'appliquent également aux forces armées. Néanmoins, il existe sur les plans qualitatif et quantitatif des raisons d'étudier séparément leur cas. En conséquence, les recommandations que nous formulons à la fin de ce chapitre ne concernent que les Forces canadiennes.

Les Forces  
canadiennes  
et la fonction  
publique

865. Il existe plusieurs différences importantes entre les Forces canadiennes et la fonction publique fédérale. Les premières ont connu une évolution distincte, elles ont un but et un mode de fonctionnement particuliers, et la vie militaire a un caractère propre. Les forces armées ont pour mission de garantir la paix en se tenant constamment sur un pied de guerre, ce qui leur confère une place nettement à part, car la vaste infrastructure nécessaire à cet état de disponibilité ne se retrouve nulle part ailleurs dans l'administration fédérale.

866. Les Forces canadiennes représentent *grosso modo* le quart du personnel qui relève du gouvernement ; par ailleurs, le quart des fonctionnaires fédéraux participent indirectement à la tâche des forces armées. La défense du pays occupe de forts effectifs et absorbe une part appréciable du budget fédéral. L'influence sociale et économique des Forces canadiennes sur la collectivité nationale se fait sentir d'un bout à l'autre du pays.

La défense et  
la collectivité  
nationale

867. Un militaire peut être en garnison à Cold Lake, en Alberta, où il est plus ou moins isolé de la collectivité ou, au contraire, se trouver au quartier général des Forces canadiennes à Ottawa, où il est entièrement intégré dans le milieu local. Il vit en contact étroit avec le lieu où il est en garnison : c'est là qu'il aura probablement rencontré sa femme, qu'il enverra ses enfants à l'école, fera ses achats et passera ses loisirs. La population et les institutions de la localité où se trouve la base revêtent donc à ses yeux une grande importance.

868. Les bases militaires ont aussi des effets économiques sur les populations civiles. Les militaires dépensent leur solde chez les commerçants, et l'intendance s'approvisionne sur place. Certains centres industriels sont largement tributaires des millions de dollars que le gouvernement fédéral consacre chaque année aux contrats pour la défense. Les Forces canadiennes jouent également un rôle économique très important, bien que plus effacé, qui consiste à participer, en temps de paix, à la formation professionnelle. La technicité croissante des armements et des méthodes a pour effet de doter d'une haute qualification une bonne partie des quelque 10 000 militaires rendus chaque année à la vie civile, et dont l'arrivée sur le marché du travail constitue un bon apport à l'économie canadienne.

#### La vie militaire

869. Les Forces canadiennes se distinguent de la fonction publique par le milieu de travail et par le mode de vie. Les militaires sont soumis à une discipline plus rigoureuse que les fonctionnaires : il leur arrive d'être souvent séparés des leurs, parfois pendant de longs mois ; ils doivent se plier à toutes sortes de situations et de difficultés ; enfin, ils sont souvent mutés et contraints de se réadapter à d'autres conditions de vie. Ils doivent être disponibles à toute heure du jour et de la nuit. Dans la plupart des cas, même en dehors des heures de service, eux et leurs familles échappent difficilement à l'ambiance de la vie militaire. Bien souvent, les logements où ils vivent et les magasins où leurs femmes s'approvisionnent ont été aménagés par l'autorité militaire. Le ministère de la Défense nationale assure l'instruction de plus de 50 000 enfants à la charge des membres des forces armées, soit dans ses propres écoles, soit par d'autres moyens. Les mess font le choix des journaux qui sont mis à la disposition de leurs membres. Loisirs, activités sportives et culturelles sont organisés dans le cadre de la base. Bref, la vie militaire constitue un tout qui englobe le temps de service et le temps libre, et qui touche à la fois l'individu et les siens.

870. C'est surtout ce caractère presque à part des Forces canadiennes qui nous a incités à étudier séparément leur cas<sup>1</sup>. La plupart des francophones qui entrent dans les Forces canadiennes quittent un univers

1. La matière de ce chapitre provient principalement de l'étude effectuée pour la Commission par PIERRE COULOMBE avec la collaboration de LISE COURCELLES, « Carrière militaire et dynamique culturelle ».

culturel et se trouvent plongés dans un autre. Aussi avons-nous concentré notre attention sur les conséquences linguistiques et culturelles de cet état de choses.

## *B. Politiques et usages en matière de langue*

### *1. Historique<sup>1</sup>*

871. Le service dans la milice ayant été obligatoire, en principe, avant la Confédération, on peut se faire une idée de la répartition ethno-linguistique de la population en consultant les rôles de l'époque. Par la suite, le nombre des francophones diminua dans la milice et dans l'armée régulière. De plus, le personnel francophone professionnellement qualifié était très rare : on ne compte que 10 officiers de langue française sur les 225 sortis du Collège militaire royal entre 1876, année de sa fondation, et 1900.

872. Au cours de la première guerre mondiale, un certain nombre d'unités à majorité francophone furent constituées. Après la guerre, le Royal 22<sup>e</sup> Régiment, qui avait été la première unité francophone affectée outre-mer, fut englobé dans l'armée permanente. C'était la seule unité où un soldat pouvait faire ses classes en français et servir dans sa langue. Répliques du modèle britannique, la marine et l'aviation, créées respectivement en 1910 et en 1924, n'ont jamais attiré beaucoup de francophones.

873. Au cours des années 40 et 50, on commença à se préoccuper du recrutement des francophones et des moyens à prendre pour les intéresser à la carrière militaire. La méthode assez peu efficace de la marine et de l'aviation consistait simplement à essayer d'intégrer les recrues francophones en leur apprenant l'anglais. L'armée, par contre, dans le cadre de son vaste programme de formation du temps de guerre, avait traduit en français quelque 500 manuels et précis, et publié, en 1945, un dictionnaire militaire bilingue. Les francophones pouvaient servir dans des unités de langue française et y recevoir une formation pratique dans des domaines restreints. L'armée n'en demeurait pas moins foncièrement anglophone, même si l'on y comptait çà et là quelques éléments de langue française.

874. À la démobilisation, les trois armes furent ramenées à leurs effectifs du temps de paix, mais pour peu de temps. La création des forces d'urgence des Nations Unies, l'adhésion au traité de l'Atlantique Nord, le déclenchement de la guerre de Corée et la mise sur pied de

1. Voir l'étude effectuée pour la Commission par HAROLD FORBELL et BARRY GALJANT, « Armed Forces Histories ».

NORAD entraînent une augmentation des effectifs des Forces canadiennes. De 47 200 hommes en 1950, ces effectifs passèrent à un maximum de 126 500 en 1962.

875. Au cours de la réorganisation qui a suivi la guerre, l'armée a adopté de meilleurs moyens d'intégrer les francophones. Dorénavant, la formation de base leur est donnée en français et elle est assortie de cours d'anglais, sauf au Royal 22<sup>e</sup>. Le français peut également servir de langue de travail dans les unités et sous-unités rattachées au Royal 22<sup>e</sup> et dans certains régiments de la milice. Malgré ces progrès, les militaires francophones unilingues en général, et plus particulièrement les officiers, ont beaucoup de mal, par rapport aux anglophones unilingues, à faire une carrière qui ne soit extrêmement limitée.

876. Les efforts de l'armée n'ont pas été imités dans la marine et dans l'aviation, où l'anglais demeure la langue du travail et des opérations, et où les francophones sont contraints de s'adapter de leur mieux à cette situation. Des cours d'anglais obligatoires sont donnés aux recrues francophones dont la connaissance de cette langue est insuffisante pour recevoir la formation de base et pour acquérir une spécialité. Néanmoins, l'enseignement de l'anglais n'a guère réduit le taux élevé des départs chez les francophones, ni contribué à en augmenter le recrutement.

## *2. Rapports avec le public*

877. Bien que moins directement au service de l'ensemble de la population que les fonctionnaires fédéraux, les militaires n'en ont pas moins de fréquents rapports avec le public. Ainsi, au cours des premières années de la décennie actuelle, le ministère de la Défense nationale recevait en moyenne 64 200 lettres par an<sup>1</sup>. Les forces armées sont en outre matériellement présentes dans la collectivité : leurs bases, leurs casernes et leurs véhicules portent des marques distinctives. Les relations entre les Forces canadiennes et la population civile sont diverses.

Le courrier

878. Deux directives<sup>2</sup> régissent l'emploi des langues officielles dans la correspondance entre le ministère de la Défense nationale, les Forces canadiennes et le public. Il est prescrit de s'adresser en français au gouvernement du Québec et aux municipalités où prédomine la langue française. Les lettres postées au Canada et rédigées dans une langue étrangère doivent faire l'objet d'une réponse en français ou en anglais ; en revanche, dans le cas de lettres provenant de l'étranger, on doit ré-

1. LARIVIÈRE, « La traduction dans la fonction publique ». Voir aussi le tableau n° A-13, à l'appendice III.

2. Ministère de la Défense nationale, « Administrative and Staff Procedures Manual », vol. 1, art. 251 ; vol. 3, art. 234.

pondre dans la langue de l'expéditeur. Dans la pratique, on rédige presque invariablement en anglais, et on traduit au besoin.

879. Une directive du chef de l'état-major de la Défense<sup>1</sup> définit les conditions dans lesquelles les deux langues officielles doivent être employées au Québec, à Ottawa, et ailleurs, dans les localités à majorité francophone. La directive a trait à la langue des imprimés, écriteaux, inscriptions et communications verbales avec le grand public. Tous les formulaires à l'usage des particuliers doivent être offerts dans les deux langues. Dans la mesure du possible, il est recommandé d'employer des formulaires bilingues. Le quartier général des Forces canadiennes est chargé de la diffusion des imprimés d'utilisation générale, les commandements locaux diffusant les imprimés d'utilisation locale. Cette partie de la directive s'applique aux imprimés expédiés aux futurs militaires (c'est le cas des documents relatifs au recrutement, à la sélection et à l'enrôlement) et aux imprimés destinés aux membres des Forces canadiennes. Les inscriptions, les écriteaux et les panneaux de signalisation, les renseignements, les grades (ou titres), les règlements, les consignes de sécurité et les directives en cas d'incendie doivent être dans les deux langues officielles.

Imprimés,  
écriteaux,  
communications  
verbales

880. La directive précise en outre que, dans certaines zones désignées, le personnel civil et militaire, les gardes et commissionnaires en contact avec le public doivent être capables de remplir les formulaires et de s'exprimer dans les deux langues officielles. Quant au personnel appelé à répondre au téléphone, il doit être apte à converser dans les deux langues. On ne congédiera pas les employés unilingues, mais leurs remplaçants devront être bilingues.

881. À l'heure actuelle, il s'en faut de beaucoup que la directive soit entièrement observée. L'initiative est trop souvent laissée aux commandements locaux qui, en particulier hors du Québec, interprètent et appliquent fréquemment cette directive de façon différente.

### 3. La langue écrite au sein des Forces canadiennes

882. Il n'existe qu'une directive<sup>2</sup> régissant l'emploi de la langue écrite au sein des Forces canadiennes. La correspondance interne doit s'effectuer en anglais, sauf dans le cas des « unités de langue française des Forces régulières et de la Réserve », qui peuvent être autorisées à employer le français dans les lettres adressées à tout quartier général dont elles relèvent. L'application de cette disposition soulève deux problèmes d'ordre pratique. Premièrement, il n'existe pas de moyens

Le courrier

1. CHIEF OF DEFENCE STAFF, « Instructions P3/65 », document à circulation interne daté du 28 mars 1965.

2. Ministère de la Défense nationale, « Administrative and Staff Procedures Manual », vol. 3, art. 234.

de déterminer quelles sont, en fait, les unités de langue française, à l'exception de celles désignées récemment<sup>1</sup>; deuxièmement, et plus important encore, ces unités doivent obtenir la permission de l'autorité supérieure pour écrire en français à leur quartier général, lequel n'est pas tenu de leur écrire en cette langue.

883. Dans la pratique, une partie du courrier émanant de certaines unités est en français, mais celui que leur adresse l'autorité supérieure l'est rarement. En fait, sauf au Royal 22<sup>e</sup> et dans quelques unités de la milice au Québec, le français est peu employé pour la correspondance interne.

La traduction

884. Exception faite de ce rare courrier, peu de textes sont rédigés en français. On se contente tout au plus d'en traduire un petit nombre. En 1964, aucun des 21 206 manuels concernant les opérations et l'entretien n'avait été traduit; de tous les manuels militaires (27 497), seulement 0,2 % comportaient une édition française. Le volume des traductions effectuées pour le ministère de la Défense nationale représentait alors moins de 5 % des travaux du Bureau des traductions, et le courrier y entraînait pour un cinquième<sup>2</sup>.

885. Les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes et les Ordonnances administratives des Forces canadiennes (O. A. F. C.) sont publiés en français et en anglais, mais la traduction<sup>3</sup> française accuse un tel retard qu'elle est surannée au moment même où elle paraît; elle n'est en effet d'aucune utilité pratique, ces instructions administratives étant consultées chaque jour et constamment remaniées.

#### *4. Effets des récentes réformes des structures*

886. Deux mesures importantes de réorganisation des Forces canadiennes ont fait suite au dépôt, en 1964, du livre blanc sur la défense. Une loi<sup>4</sup> adoptée en juillet 1964 prévoit l'intégration des trois armes et autorise la nomination d'un seul chef d'état-major. La structure du quartier général des Forces canadiennes était simplifiée et divisée en quatre grands services fonctionnels (graphique n° 24). En juin 1965, une structure intégrée était constituée, et des six commandements fonctionnels créés, celui de la Force mobile devenait le plus important. La deuxième mesure est la loi<sup>5</sup> adoptée en mai 1967, selon laquelle les trois armes sont unifiées et leurs tâches réparties entre les six commandements fonctionnels.

1. Voir le § 891.

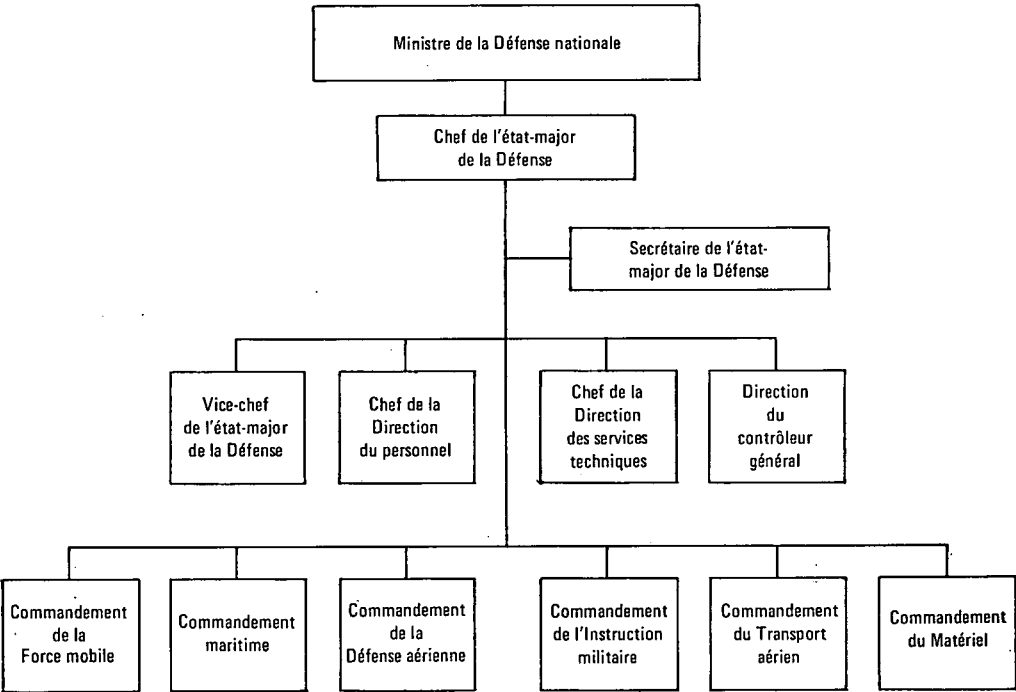
2. LARIVIÈRE, « La traduction dans la fonction publique ».

3. En février 1969, le texte français le plus récent des O. A. F. C. datait du 30 août 1968.

4. Loi modifiant la Loi sur la défense nationale, S. C. 1964, 13 Éliz. II, chap. 21.

5. Loi sur la réorganisation des Forces canadiennes, S. C. 1966-1967, 14-15-16, Éliz. II, chap. 96.

GRAPHIQUE 24 Organisation des quartiers généraux et des commandements des forces armées — Canada, 1967



Source : Ministère de la Défense nationale.

887. Il est trop tôt pour juger des répercussions de ces réformes quant à l'objectif d'égalité entre les deux communautés linguistiques. À première vue, ces efforts de modernisation semblent faire peu de place aux différences culturelles et linguistiques ; d'un autre côté, la décentralisation en six commandements dotés chacun d'une large autonomie permet de créer un important secteur francophone au sein des Forces canadiennes.

La terminologie  
militaire

888. À la fin de 1967, les Forces canadiennes ont pris certaines mesures dans le but de corriger les conditions d'inégalité faites aux militaires francophones. Des recommandations fondées sur des études approfondies étaient présentées au chef de l'état-major de la Défense et, en même temps, un secrétariat bilingue était créé au quartier général des Forces canadiennes. Tout en jouant un rôle consultatif, cet organe a mis sur pied une section de terminologie, dans laquelle a été intégré le groupe chargé de la traduction et de l'édition des manuels militaires en langue française. Un répertoire des termes militaires français dressé par la section de terminologie a servi de base au nouveau dictionnaire militaire bilingue, publié en mars 1969 ; le général J.-V. Allard était alors chef de l'état-major de la Défense. Depuis la parution du dictionnaire militaire bilingue en 1945, ce sont là les premiers efforts officiels pour établir une terminologie française correspondant à celle de langue anglaise.

889. La réorganisation des Forces canadiennes et les progrès technologiques rapides ont donné naissance à de nouveaux termes, intégrés dans le vocabulaire anglais sans qu'on leur ait trouvé d'équivalents français, consacrés ou non. Cette situation oblige les traducteurs à chercher les termes et expressions du métier, tâche qui incomberait normalement à l'autorité militaire. Des termes français peuvent donc être lancés sans coordination, ce qui engendre une confusion propre à accréditer l'idée fautive suivant laquelle le français est moins propre que l'anglais à rendre compte des réalités militaires.

Postes exigeant  
la connaissance  
des deux langues

890. Les Forces canadiennes ont récemment créé, sans les reconnaître officiellement, un certain nombre de postes exigeant la connaissance des deux langues, ce qui a notamment permis d'établir en français et en anglais des rapports avec le public. Les officiers de recrutement bilingues occupent de tels postes. De plus, on a réservé un certain nombre de ces postes aux instructeurs bilingues, dans l'intérêt des recrues francophones qui ne comprennent pas bien l'anglais.

La déclaration  
ministérielle  
d'avril 1968

891. Dans un communiqué de presse du 2 avril 1968, le ministre de la Défense nationale annonçait que le gouvernement se proposait de mettre en œuvre un programme à longue échéance, « visant à développer considérablement le caractère bilingue des Forces armées [...] afin d'y retenir plus de Canadiens de langue française ». Certaines bases et



unités des trois éléments (terre, mer et air) auront un personnel à majorité francophone et utiliseront le français pendant le service. On précisait aussi dans le communiqué : « Afin de favoriser l'emploi d'une langue seconde, le but ultime consiste en ce que l'effectif des bases et unités dont la majorité des membres sont de langue française et de langue anglaise compte au moins 20 % de membres dont la langue maternelle sera l'autre langue officielle ». La mise en œuvre de ce programme a déjà donné lieu à des progrès sensibles. On a désigné un certain nombre d'unités comme étant en majorité de langue française. Il s'agit, pour la marine, du destroyer porte-hélicoptères HMCS *Ottawa*, attaché à Halifax et, pour l'aviation, de l'Escadron 433 formé d'avions tactiques CF-5, situé à Bagotville. Cependant, c'est l'armée qui a connu le progrès le plus marqué, car on a installé à Valcartier le 5<sup>e</sup> Groupe-ment de combat qui comprend les trois bataillons d'infanterie du Royal 22<sup>e</sup> Régiment<sup>1</sup>, un régiment d'artillerie, un régiment de blindés, un escadron de transmissions, un escadron de génie et quelques autres unités ayant des fonctions de soutien. Enfin, il faut souligner la mise en route, au printemps de 1969, du programme *Francotrain*. Sa direction veillera, d'une part, à l'instruction des recrues francophones et, d'autre part, à l'enseignement des métiers et de la langue anglaise au personnel francophone des Forces canadiennes.

892. Le premier cours technique en français a été donné au printemps 1969. Alors que les fonctionnaires fédéraux commencent à avoir accès à des cours en français pour le perfectionnement dans leur spécialisation, les Forces canadiennes continuent à n'utiliser que l'anglais pour les cours plus avancés qu'elles destinent aux officiers et sous-officiers.

Formation  
professionnelle

## 5. L'enseignement des langues<sup>2</sup>

893. Ces dernières années, l'enseignement des langues, plus particulièrement de l'anglais, a connu un grand essor au sein des Forces canadiennes. Des études sociologiques menées au cours des années 50<sup>3</sup> ont montré jusqu'à quel point les francophones unilingues sont désavantagés lorsqu'ils doivent s'intégrer dans une armée anglophone. Les Forces canadiennes ont partiellement remédié à cet état de choses en offrant aux recrues de meilleurs cours d'anglais et en prolongeant la période qui leur est accordée pour s'intégrer. Actuellement, on s'efforce de leur donner des instructeurs bilingues. Depuis septembre 1968, les

1. Un de ces trois bataillons est ordinairement stationné en Allemagne.

2. Cette sous-section a trait à l'enseignement des deux langues officielles. Les Forces canadiennes dispensent également des cours de langues étrangères.

3. Particulièrement les études de JACQUES BRAZEAU pour le Conseil de recherches pour la défense.

cours d'instruction de base de huit semaines sont regroupés dans deux centres. Les recrues francophones les reçoivent en français à Saint-Jean, au Québec. Auparavant, les recrues de l'aviation et de la marine faisaient leurs classes en anglais ; si nécessaire, on leur enseignait d'abord cette langue. C'est maintenant l'inverse : le cours d'anglais fait suite à l'instruction de base, dispensée en français. Les recrues qui doivent être affectées au 22<sup>e</sup> Régiment ne suivent pas de cours d'anglais.

L'école de langues  
des Forces  
canadiennes

894. Au mois de septembre 1967, les quatre centres d'enseignement des langues ont été regroupés à Saint-Jean, sous le nom d'École de langues des Forces canadiennes (E. L. F. C.). Cette école a pour tâche principale l'enseignement de l'anglais aux recrues, mais elle enseigne également le français à un maximum de 96 élèves par année. De plus, l'E. L. F. C. collabore aux recherches de la Commission de la fonction publique sur l'enseignement des langues, et sur l'élaboration de tests permettant de mesurer le bilinguisme chez le personnel.

## 6. Les écoles militaires

895. Il existe plusieurs moyens de devenir officier des Forces canadiennes. Nous avons concentré notre attention sur les écoles militaires, bien qu'elles ne forment qu'environ 20 à 25 % des officiers, parce que c'est dans ces établissements que la question des langues semble se poser de la façon la plus aiguë<sup>1</sup>.

896. Si les trois écoles militaires accordent une certaine importance au bilinguisme, seul le Collège militaire royal (C. M. R.) de Saint-Jean est bilingue depuis sa fondation en 1952. On y tend vers un rapport de 60 à 40 entre francophones et anglophones chez les élèves-officiers, mais généralement, les francophones ne sont pas assez nombreux pour que ce rapport soit respecté. Le C. M. R. de Saint-Jean ne confère pas de grades universitaires, aussi les élèves qui y ont normalement suivi les cours doivent-ils faire les deux dernières années d'études supérieures en anglais, au Collège militaire royal de Kingston — comme les élèves sortant du Collège militaire de Royal Roads, à Victoria.

Les cours de  
langues à Kingston

897. Au C. M. R. de Kingston, les élèves-officiers de troisième année doivent, pour une matière, suivre les cours dans l'autre langue officielle et passer les examens correspondants dans la langue d'enseignement. Pour les autres matières, les élèves peuvent choisir la langue des examens ; toutefois, la plupart des francophones qui ont suivi les cours en anglais utilisent alors cette langue. On peut exiger de l'élève qu'il suive des cours de perfectionnement de français ou d'anglais ; ces cours peuvent constituer une matière à option en sciences humaines.

1. La question des élèves-officiers est étudiée aux §§ 962 et suivants.

898. Dans le régime actuel, l'élève-officier francophone doit apprendre à s'exprimer couramment en anglais, non seulement parce qu'il servira dans une armée dont la langue des opérations est l'anglais, mais également parce qu'il en aura absolument besoin au C. M. R. de Kingston. Le bilinguisme n'est pas exigé de l'élève-officier anglophone qui, même s'il apprend le français, l'oubliera peut-être faute d'occasions de l'employer.

#### *7. Instruction des enfants des membres des Forces canadiennes<sup>1</sup>*

899. L'instruction des enfants à la charge des membres des Forces canadiennes qui ne résident pas dans une propriété fédérale relève des autorités locales. En revanche, les enfants des militaires résidant dans le domaine de la Couronne (qui échappe au pouvoir fiscal local) sont envoyés, dans la mesure du possible, à l'école de la localité, le gouvernement fédéral versant alors une indemnité aux autorités locales. S'il n'y a pas d'école, le ministère de la Défense nationale en établit une lui-même.

900. En 1966-1967, on dénombrait dans les écoles élémentaires et secondaires 90 000 enfants à la charge du personnel des Forces canadiennes, dont 40 000 dans les 88 écoles du ministère de la Défense nationale, 18 d'entre elles étant situées à l'étranger. À quelques exceptions près, les écoles du ministère établies au Canada sont assimilables à des écoles publiques ; elles se conforment aux dispositions législatives et suivent les programmes de la province où elles sont situées.

901. Les militaires francophones en garnison dans une province où l'anglais est la seule langue d'enseignement éprouvent des difficultés à faire instruire leurs enfants. Étant donné que les programmes et la langue d'enseignement dans les écoles de la Défense nationale se déterminent à partir des politiques provinciales en ces matières, le ministère ne peut ouvrir de classes ou d'écoles francophones dans la plupart des provinces canadiennes. Face à ce problème, il a élaboré en février 1968 une formule selon laquelle, s'il n'est pas possible de faire instruire les enfants dans la langue officielle du Canada normalement parlée à la maison et dans laquelle les enfants ont préalablement fait leurs études, on pourra accorder une allocation afin de couvrir les frais occasionnés aux parents<sup>2</sup>. Dans ce cas, le ministère verse une somme maximale annuelle de \$ 1 300 par enfant. Quand il est impossible de faire instruire leurs enfants dans leur langue à proximité de la base, les parents doivent les envoyer au loin, — solution que la

Les écoles du  
ministère

L'aide du  
gouvernement à  
l'instruction dans la  
langue maternelle

1. La question est également traitée au livre II de notre rapport, §§ 329-335.

2. Les Ordonnances administratives des Forces canadiennes, chap. 54-5, section 5, le 21 février 1969, p. 11.

Programme des  
écoles de la  
Défense outre-mer

plupart estiment peu souhaitable. De plus, la formule actuelle ne permet pas de passer du système d'enseignement francophone au système anglophone, ou inversement, ce qui peut être contraire à l'objectif du bilinguisme que certains parents se sont fixé.

902. Les écoles situées outre-mer suivent un programme mixte, de la maternelle à la sixième, de manière à réduire le plus possible les difficultés d'adaptation des enfants à leur arrivée à l'étranger ou à leur retour au Canada. De la septième à la treizième, on y suit le programme de l'Ontario. Des classes françaises ou bilingues sont créées, lorsque le nombre des élèves francophones justifie l'emploi du français comme langue d'enseignement<sup>1</sup>. Par exemple, les enfants des militaires du Royal 22<sup>e</sup> en garnison en Allemagne fédérale peuvent suivre le programme des écoles catholiques françaises du Québec jusqu'à la neuvième. Il n'y a pas, dans les écoles canadiennes d'Europe, d'enseignement en français au-delà de la neuvième, malgré des dispositions en ce sens renfermées dans les Ordonnances administratives des Forces canadiennes. Le français est enseigné comme deuxième langue dans des cours de conversation, de la maternelle à la huitième, puis comme matière à option de la neuvième à la treizième, conformément au programme de l'Ontario.

903. Aux termes d'une disposition sur le service à l'étranger, une indemnité d'études et de frais de déplacement est versée au militaire affecté hors du Canada, s'il ne peut trouver pour ses enfants d'école dispensant un enseignement d'un niveau comparable à celui de l'Ontario. Cependant, la disposition ne précise pas la langue d'enseignement, si bien qu'en Allemagne les enfants francophones sont contraints de suivre, de la dixième à la treizième, les cours des écoles secondaires anglophones établies par le ministère de la Défense.

904. Les deux tiers des militaires mariés ont des enfants d'âge scolaire. Un peu moins des trois quarts des anglophones envoient leurs enfants à l'école élémentaire ou secondaire anglophone. Les autres leur font suivre les cours en français et en anglais. Quant aux francophones, à peu près la moitié envoient leurs enfants à l'école de langue anglaise.

905. Quand ils le peuvent, les anglophones et les francophones préfèrent en général que leurs enfants fassent leurs études dans les deux langues, surtout à l'élémentaire. Au secondaire, la proportion de ceux qui préfèrent que leurs enfants fassent leurs études uniquement en français, ou en français et en anglais, est légèrement moins forte. Fait

1. Ce nombre a fait l'objet de critiques au cours des dernières années. À une certaine époque, l'enseignement en anglais était organisé si les parents d'au moins 10 enfants anglophones en faisaient la demande, tandis que l'instruction n'était dispensée en français que si les parents de 25 enfants francophones le demandaient. La formule est maintenant la même pour chacun des deux groupes linguistiques : quelque 10 enfants.

caractéristique, tous les militaires, quel que soit leur groupe linguistique, souhaitent que le français soit plus employé aux cours élémentaire et secondaire.

### *C. Participation et déroulement de la carrière*

906. Sauf aux périodes de mobilisation et de conscription des deux guerres mondiales, les Forces canadiennes ont toujours reposé sur le volontariat. Néanmoins, l'accès à la carrière militaire n'a pas été aussi facile pour les francophones que pour les anglophones, puisque les premiers sont appelés à faire partie d'un système qui s'est édifié dans la langue et dans l'esprit des seconds. Cet état de choses a nécessairement eu des répercussions sur le nombre de francophones qui se sont engagés dans les Forces canadiennes et sur le déroulement de leur carrière.

#### *1. Francophones et anglophones*

907. Dans tous les livres de notre rapport, les termes « anglophones » et « francophones » désignent ceux dont la langue officielle principale est l'anglais et ceux dont la langue officielle principale est le français. Néanmoins, dans la recherche sur laquelle se fonde le présent chapitre, on a voulu, à partir de ces termes, mieux définir la situation culturelle et linguistique complexe de nombre de Canadiens. La population canadienne ne se répartit pas obligatoirement en deux catégories culturelles et linguistiques distinctes, mais s'échelonne tout le long d'un axe continu de situations, si bien que nombre de Canadiens partagent les caractères des deux groupes. Par exemple, un Canadien d'origine britannique peut venir d'une famille qui a vécu pendant des générations dans le milieu culturel et linguistique du Canada francophone, et un Canadien dont la langue maternelle est le français peut très bien avoir été élevé dans un milieu anglophone, y vivre et y travailler presque exclusivement.

#### **Définition**

908. En traitant de la place de chaque groupe dans la fonction publique, nous avons fait observer qu'il existait des différences fondamentales entre la situation des francophones de l'Ontario et de ceux du Québec<sup>1</sup>. Cependant, le lieu d'origine ne révèle que très approximativement dans quelle mesure les francophones subissent l'influence du mode de vie anglophone. Nous nous proposons de traiter principalement de ce facteur à partir de trois critères : la langue de l'enfance, qui est l'élément principal, l'origine ethnique, dont il faut tenir compte, et

1. Voir les §§ 651-657.

enfin la langue maternelle des parents. Ainsi, à partir de la langue d'origine et du milieu social où ils ont grandi, on pourra juger dans quelle mesure leur carrière a modifié l'identité culturelle des francophones du personnel militaire.

**F-1 et F-2** 909. Dans cette perspective, est francophone celui qui, dans son enfance, a surtout parlé le français ou à peu près autant le français que l'anglais, et qui est d'origine française ou dont au moins l'un des parents a le français pour langue maternelle. En conséquence, on peut distinguer deux groupes francophones : ceux qui ont surtout parlé le français dans leur enfance (identifiés comme F-1) et ceux qui ont parlé à peu près également le français et l'anglais (F-2). Tous les autres sont classés comme anglophones. La répartition des francophones sur cette base est loin d'être artificielle, comme nous nous en sommes aperçus en examinant certains de leurs autres traits socio-culturels.

**Caractères  
socio-culturels**

910. La plupart des F-1 (90 %) ont non seulement parlé le français dans leur enfance, mais sont d'origine française et ont des parents de langue française. Avant de s'engager, 82 % des F-1 résidaient au Québec. Les autres venaient surtout des provinces Atlantiques dans le cas de l'armée, et de l'Ontario dans le cas de l'aviation et de la marine. Malgré un fort contingent de Québécois, 58 % seulement ont fait toutes leurs études en français ; 40 % ont fréquenté les écoles francophones et anglophones ou des établissements bilingues. Chez les officiers, 50 % ont fait leurs études uniquement en français. Chez les sous-officiers et soldats, la proportion atteint 59 %. Enfin, la quasi-totalité de ces francophones sont de même religion. En effet, 98 % sont catholiques. Au Canada de langue française, le catholicisme est étroitement lié aux valeurs traditionnelles et à la conservation de la langue et de la culture<sup>1</sup>.

911. Avant de s'engager dans les Forces canadiennes, les F-2 se trouvaient dans un milieu culturel et linguistique plus diversifié. Seulement 68 % d'entre eux sont à la fois d'origine française et de parents de langue française. Les F-2 viennent d'Ontario (36 %), des provinces Atlantiques (24 %) et du Québec (24 %). La plupart d'entre eux, particulièrement dans l'aviation, viennent de régions où les francophones ont beaucoup de mal à maintenir le dynamisme de leur langue et de leur culture. Cette difficulté se reflète dans la langue des études chez ce groupe francophone : 69 % ont fréquenté l'école française et l'école anglaise, ou l'école bilingue. Les F-2 comptent 89 % de catholiques, soit une proportion un peu moindre que chez les F-1.

912. En résumé, les F-1 et F-2 forment deux groupes assez distincts au sein des Forces canadiennes : les F-1 sont plus profondément ratta-

1. Bien que la question sur l'appartenance religieuse n'ait porté que sur le présent, il est permis de penser que dans la majorité des cas, la vie militaire n'a pas modifié cette appartenance.

chés à la langue et à la culture du Canada de langue française, et les F-2 plus hétérogènes sous ce rapport. L'importance de cette distinction apparaîtra avec netteté lorsqu'il sera question de l'emploi et de la connaissance des langues<sup>1</sup>.

## 2. Le degré de participation

913. Les francophones et les anglophones représentent respectivement 16 % et 84 % des effectifs des Forces canadiennes (tableau n° 54). La proportion des francophones y est donc nettement plus faible que dans la population canadienne. Cette proportion de 16 % de francophones se répartit en 12 % de F-1 et 4 % de F-2. La place respective des francophones et des anglophones varie d'une arme à l'autre : celle des premiers est de 19 % dans l'armée, de 16 % dans l'aviation et de 9 % dans la marine. La moitié des militaires francophones servent dans l'armée.

TABLEAU 54 Groupes ethno-linguistiques dans les forces armées

Répartition en pourcentage, selon le groupe ethno-linguistique, des militaires classés par arme — Canada, 1965

	Tous les militaires	Armée	Aviation	Marine
Anglophones (A)	84,0	81,3	83,8	90,9
Francophones (B)	16,0	18,7	16,2	9,1
F-1	12,0	13,9	12,6	5,9
F-2	4,0	4,8	3,6	3,2
Total (A + B)	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	8 324	3 154	2 974	2 196

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

### a) Répartition géographique

914. Il y a des militaires dans chacune des provinces. Comme le tableau n° 55 l'indique, la proportion des effectifs militaires dans chaque province correspond assez bien à la répartition de la population canadienne, à deux exceptions près : au Québec elle n'est que de 11 %, quand la population de la province représente 29 % de la population du Canada, tandis qu'en Nouvelle-Écosse elle est de 16 % contre 4 %.

1. Voir les §§ 944-961.

TABLEAU 55 Lieu d'affectation et groupe ethno-linguistique des militaires

Répartition en pourcentage, selon le lieu d'affectation, des militaires canadiens classés par groupe ethno-linguistique en 1966 ; répartition en pourcentage, selon la province, de la population du Canada, en 1961.

	Au Canada et à l'étranger			Au Canada seulement	Répartition de la population canadienne en 1961
	Tous les militaires	Anglophones	Francophones		
Terre-Neuve et Île-du-Prince-Édouard	2,2	2,4	1,0	2,5	3,1
Nouvelle-Écosse	13,5	14,5	8,3	15,8	4,0
Nouveau-Brunswick	6,1	6,5	4,1	7,2	3,3
Québec	9,5	5,2	32,2	11,1	28,8
Ontario	29,4	30,7	22,9	34,4	34,2
Manitoba	7,6	7,9	5,8	8,8	5,1
Saskatchewan	1,4	1,5	0,8	1,6	5,1
Alberta	7,3	8,0	3,7	8,6	7,3
Colombie-Britannique, Yukon et Territoires du Nord-Ouest	8,5	9,4	3,7	10,0	9,1
Allemagne	8,8	8,1	12,6		
Autres pays	5,7	5,8	4,9		
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	8 324	5 225	3 099	7 252	

Source : COULOMBE, « Carrière militaire » ; recensement du Canada de 1961.

Les considérations  
qui déterminent  
l'emplacement  
des bases

915. Des considérations d'ordre historique, stratégique, opérationnel, administratif et politique ont déterminé l'emplacement et l'importance des bases. De toute évidence, la marine est liée à son élément et la majorité de ses effectifs sont stationnés sur le littoral de l'Atlantique (63 %) ou du Pacifique (24 %). L'aviation étend son activité sur tout le territoire du pays. Il en est de même pour l'armée qui, bien qu'un peu plus limitée par son organisation en régiments et par son système de spécialisation régionale, peut amener son personnel à se déplacer dans toutes les provinces. Le personnel de l'armée et celui de l'aviation peuvent également servir à l'étranger dans le cadre de l'OTAN et des forces des Nations Unies.

916. Si les francophones forment une assez faible proportion des effectifs de service en Nouvelle-Écosse, c'est qu'ils sont peu nombreux dans la marine. Au Québec et en Allemagne fédérale, la proportion des francophones l'emporte sur celle des anglophones. En fait, à peu près le tiers des francophones se trouvent au Québec et, parmi ceux-ci, il y



a une plus grande proportion de F-1 que de F-2. La répartition géographique de ces derniers ressemble davantage à celle des anglophones qu'à celle des F-1.

917. La proportion des militaires en garnison au Québec étant relativement faible, les possibilités pour chacun d'être affecté à un milieu francophone sont limitées. L'armée et l'aviation ne semblent pas faire le même effort pour grouper leurs effectifs francophones dans les bases situées au Québec, où l'une et l'autre comptent quelque 11 % de leur personnel. Au Québec, quelque 67 % des membres de l'armée sont francophones contre 40 % du personnel de l'aviation. La moitié environ des F-1 dans l'armée, contre le tiers dans l'aviation, sont stationnés au Québec. En moyenne, les premiers passent la moitié de leur temps de service au Québec, contre à peu près le quart pour les seconds. De même, un F-2 sur quatre est en service au Québec pour l'armée, contre un sur six pour l'aviation. Ces deux armes comptent toujours plus de F-2 en Ontario qu'au Québec. Cela revient à dire que relativement peu de F-2 se trouvent dans un milieu social susceptible de les aider à conserver et à développer la connaissance, acquise au cours de l'enfance, de la langue et de la culture du Canada francophone.

918. D'un autre côté, plus d'anglophones dans l'aviation que dans l'armée sont stationnés au Québec au cours de leur vie militaire. En outre, le personnel anglophone de l'aviation passe deux fois plus de temps au Québec que celui de l'armée. De toute évidence, l'aviation ne groupe pas au Québec son personnel francophone, particulièrement à l'échelon des officiers.

Les militaires  
stationnés au  
Québec

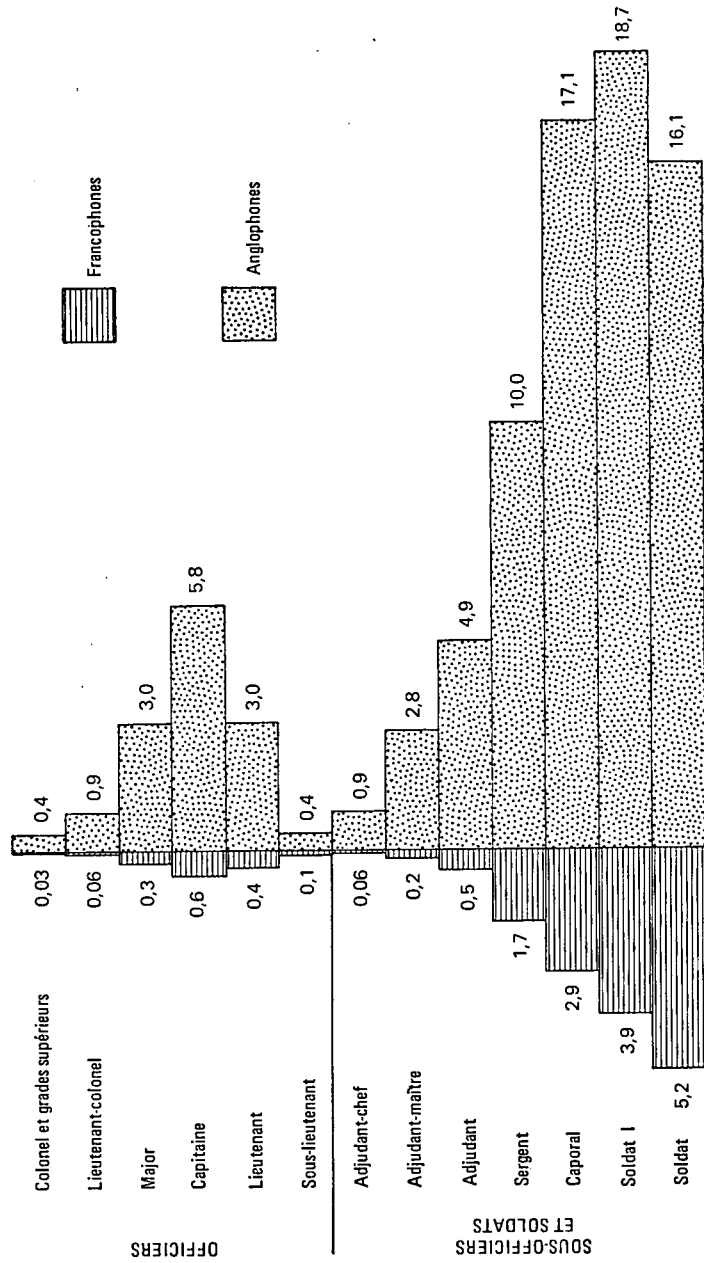
#### b) Répartition hiérarchique<sup>1</sup>

919. La hiérarchie militaire revêt *grosso modo* la forme d'une pyramide (graphique n° 25), l'autorité et le pouvoir de décision rayonnant du sommet à la base. Cette autorité hiérarchique verticale, propre aux organismes administratifs, se concrétise dans les Forces canadiennes par l'existence des grades<sup>2</sup>. La partie supérieure du graphique concerne les officiers et montre qu'ils sont peu nombreux : un militaire sur six est officier. Le gros du personnel se concentre surtout à partir du grade de sergent et en deçà : quatre militaires sur six.

1. Voir le tableau n° A-55, app. III.

2. La hiérarchie des Forces canadiennes compte 17 grades, du simple soldat au général. Pour les besoins de notre étude, et afin de préserver l'anonymat des militaires interrogés, nous avons réduit le nombre de grades, en ne faisant qu'une catégorie des colonels et des officiers supérieurs et en traitant à part le cas des élèves-officiers. On n'a pas tenu compte du personnel militaire féminin. La nomenclature des grades est celle de la Loi modifiant la Loi sur la Défense nationale de mai 1967, sauf que nous avons établi une distinction entre le simple soldat et le soldat I (faisant fonction de caporal).

GRAPHIQUE 25 Répartition des militaires selon le grade et le groupe ethno-linguistique (en %) — Canada, 1966



Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

920. Chez les officiers, la pyramide est quelque peu irrégulière : les deux tiers sont titulaires des grades intermédiaires de major et de capitaine. La spécialisation croissante des Forces canadiennes explique en partie ce phénomène. Les progrès de la technologie militaire et la complexité croissante des opérations de défense exigent les services d'un grand nombre de spécialistes, dont la plupart occupent les grades intermédiaires.

Répartition des officiers

921. L'autonomie traditionnelle et le rôle particulier des trois armes ont contribué à instaurer des carrières quelque peu différentes. Par exemple, l'aviation compte la moitié des officiers des Forces canadiennes, en raison principalement du grand nombre de spécialistes que nécessite cette arme fortement technique. De plus, le corps des officiers d'aviation est proportionnellement le plus important, puisqu'il représente 18 % des effectifs, contre respectivement 14 et 12 % pour la marine et pour l'armée. Étant donné que les titulaires des grades intermédiaires sont pour la plupart des spécialistes, la moitié des officiers d'aviation sont capitaines, contre le tiers dans l'armée et la marine.

922. Dans les trois armes prises globalement, les francophones comptent proportionnellement deux fois moins d'officiers que les anglophones, soit 1 sur 10 militaires contre 1 sur 5. En d'autres termes, le nombre des sous-officiers et soldats pour un officier est beaucoup plus élevé chez les francophones. C'est le cas notamment dans l'aviation, où le rapport est de 4 à 1 chez les anglophones contre 9 à 1 chez les francophones.

Proportion des officiers par rapport aux sous-officiers et soldats

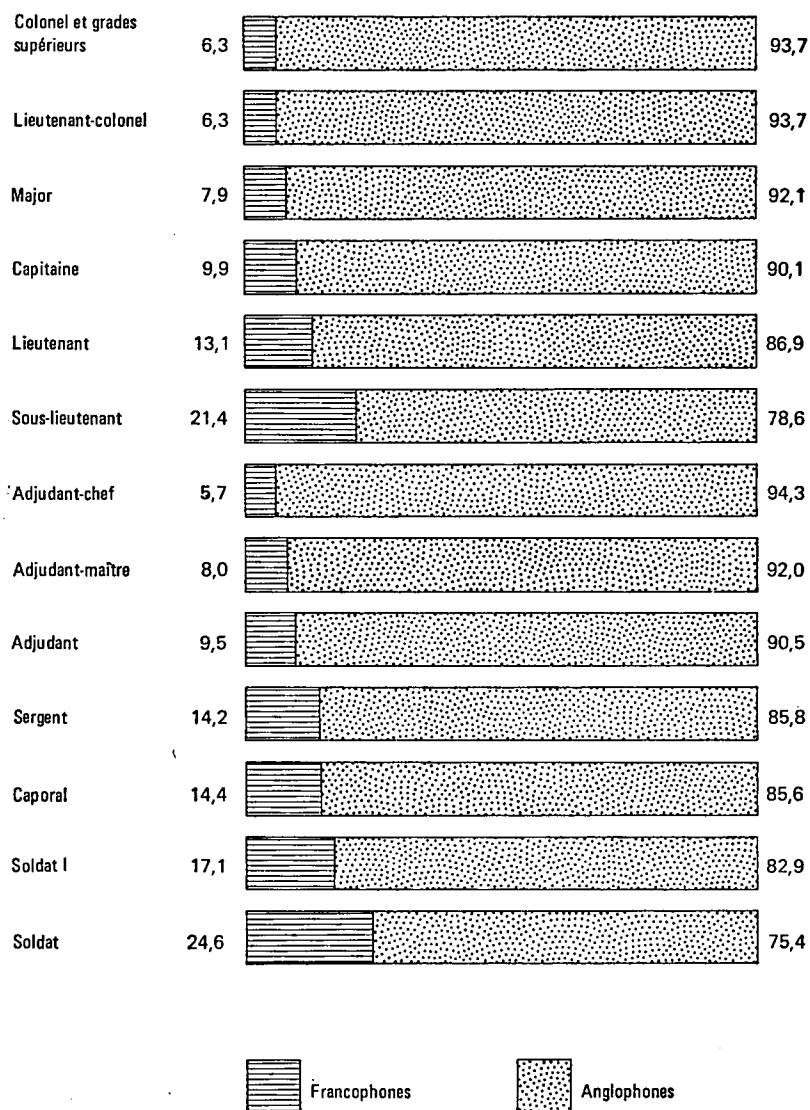
923. La répartition des francophones figurant au graphique n° 25 montre que les plus forts contingents francophones se trouvent aux rangs inférieurs, tant chez les officiers que chez les sous-officiers et soldats. En gros, quatre francophones sur cinq (contre trois anglophones sur cinq) sont, soit titulaires des grades allant de celui de sous-lieutenant à celui de capitaine, soit soldats et caporaux. Comme l'indique le graphique n° 26, une bonne proportion de francophones sont en début de carrière : 25 % chez les simples soldats et 21 % chez les sous-lieutenants<sup>1</sup>. Néanmoins, leur participation s'amenuise à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des officiers et dans celle des sous-officiers et soldats.

Répartition des francophones

924. Les francophones trouvent les conditions les plus favorables dans l'armée, où se concentrent 48 % de leurs effectifs. Leur répartition hiérarchique, particulièrement dans le cas des officiers, est comparable à celle des anglophones. En revanche, dans l'aviation, où ils atteignent une proportion presque aussi élevée (42 %), les francophones, notamment parmi les officiers, occupent surtout les échelons inférieurs de la hiérarchie.

1. Voir aussi le tableau n° A-56, app. III.

**GRAPHIQUE 26** Groupe ethno-linguistique des militaires classés par grade (en %) — Canada, 1966



Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

925. Les F-1 représentent 75 % des militaires francophones. Parmi ceux-ci, ils constituent une plus forte proportion des officiers que des sous-officiers et soldats, surtout dans l'armée. C'est dans l'aviation qu'on trouve la plus forte proportion (78 %) de sous-officiers et de soldats francophones. La proportion des F-2 par rapport aux F-1, pour chaque grade, augmente aux échelons intermédiaire et supérieur chez les officiers et les soldats des trois armes (graphique n° 27). Ceci indique qu'ils restent plus longtemps dans les Forces canadiennes que les F-1, lesquels ont tendance, particulièrement dans l'aviation, à quitter prématurément le service.

### 3. Le déroulement de la carrière

926. Depuis la deuxième guerre mondiale, les trois armes ont dû tirer le meilleur parti possible d'une situation difficile quant à la carrière de leurs effectifs, particulièrement dans le cas des officiers. La guerre de Corée a provoqué une augmentation marquée et soudaine des effectifs et a amené les trois armes à réadapter les modes d'avancement. Il a fallu également apporter des modifications afin de s'adapter aux exigences de l'OTAN et de NORAD. De plus, l'évolution rapide de la technologie militaire rend nécessaire un recyclage constant du personnel. Ces impératifs ont influé considérablement sur les politiques de recrutement, de formation et d'emploi des effectifs. L'adoption de la Loi modifiant la Loi sur la défense nationale de 1967 a fait ressurgir la question du déroulement de la carrière. En effet, chacune des trois armes avait ses propres critères d'avancement, qui sont aujourd'hui repensés et en voie de normalisation.

927. Le degré d'instruction, le domaine professionnel, l'âge et l'ancienneté sont des facteurs importants dans le déroulement des carrières militaires. L'unification des Forces canadiennes a donné une nouvelle signification à ces facteurs, mais ils demeurent les éléments principaux de la réussite. Nous avons décidé d'étudier séparément le cas des officiers et des hommes de troupe, car le métier militaire suit, pour ces catégories, des cheminements très différents.

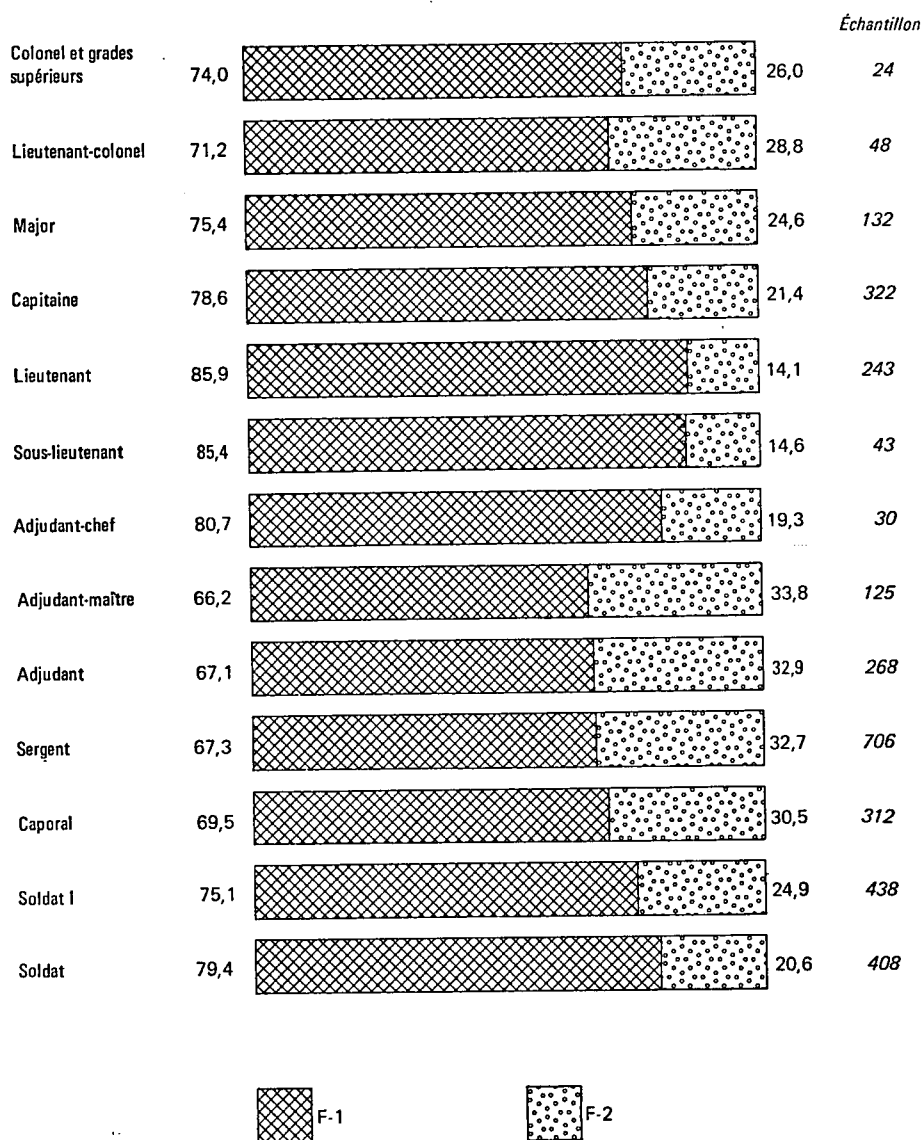
#### a) Les officiers

928. Dans la course au grade de colonel et aux grades encore plus élevés<sup>1</sup>, le fait de posséder un bon degré d'instruction constitue au départ un avantage et, en ce sens, les officiers francophones (particulièrement les F-1) sont dans une situation plus favorable que les anglophones. En effet, plus de 70 % des officiers francophones ont fait

Le degré  
d'instruction

1. Un capitaine sur sept accède au grade de colonel durant sa carrière.

GRAPHIQUE 27 Groupe ethno-linguistique des militaires francophones classés par grade (en %) — Canada, 1966



Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

des études universitaires, contre 50 % chez les anglophones. Parmi les officiers F-1, 18 % sont titulaires d'une maîtrise ou d'un diplôme équivalent, contre 8 % chez les anglophones et 6 % chez les F-2. La proportion décroissante des francophones aux grades intermédiaires de la pyramide hiérarchique des officiers n'est donc pas liée au niveau d'instruction. De même, étant donné que les francophones et les anglophones de formation universitaire ont suivi des cours comparables, elle ne tient pas non plus à une différence de formation.

929. Si les chances de parvenir aux grades supérieurs sont proportionnelles au niveau d'instruction, les militaires ayant une formation universitaire devraient constituer une plus forte proportion des officiers à partir du grade de lieutenant-colonel et non au-dessous. C'est d'ailleurs ce qui se produit dans le cas des officiers anglophones : 62 % des titulaires de grades supérieurs sont issus d'établissements d'enseignement universitaire, contre 48 % au-dessous du grade de lieutenant-colonel. Toutefois, les officiers francophones ayant une formation supérieure se répartissent selon les mêmes proportions entre les différents grades. De plus, à tous les échelons de la hiérarchie, une plus forte proportion de F-1 que d'anglophones ou de F-2 ont fréquenté le collège militaire.

930. Le domaine professionnel et le degré d'instruction contribuent concurremment, dans une certaine mesure, à assurer les meilleures perspectives de carrière à l'officier. Celui qui est personnellement désavantagé, à cause d'un faible degré d'instruction par exemple, cherchera à se spécialiser et avancera lentement. D'un autre côté, il arrive que la profession restreigne la carrière. C'est particulièrement le cas de ces « civils en uniforme » que sont par exemple les dentistes militaires, dont les fonctions sont les mêmes que dans la vie civile et dont la carrière militaire s'inscrit dans le cadre de leur spécialité. Les officiers qui, au cours de leurs différentes affectations, acquièrent de l'expérience dans des domaines non directement liés à leur spécialité, ont les meilleures chances d'accéder aux grades supérieurs. Ceux-ci en effet ont toujours pour titulaires des officiers ayant une grande expérience du commandement et de l'administration.

Domaine  
professionnel

931. Au cours de nos recherches, nous avons isolé quatre principaux domaines professionnels au sein des Forces : les emplois étroitement liés aux opérations militaires ; l'administration ; le soutien, technique, s'il s'agit du génie, et général, s'il s'agit de l'intendance ; les services au personnel, y compris le recrutement, les services médicaux, dentaires, juridiques, religieux et sociaux. Comme l'indique le tableau n° 56, les opérations et l'administration occupent la plus forte proportion d'officiers anglophones et francophones, mais la proportion des F-1 dans ces deux domaines est généralement moins forte que celle des F-2 et des

anglophones. Néanmoins, contrairement à ce qu'on observe chez les anglophones, un plus grand nombre de francophones, et particulièrement de F-1, se trouvent dans les services au personnel et dans les tâches de soutien technique. Il convient également de signaler que les officiers francophones au-dessous du grade de lieutenant-colonel ont moins tendance que les anglophones à faire carrière dans les domaines proprement militaires. Toutefois, relativement à leurs homologues de langue anglaise, les hauts gradés francophones se trouvent moins souvent dans les domaines techniques et plus souvent dans des tâches opérationnelles.

TABLEAU 56 Domaine professionnel des officiers

Répartition en pourcentage, selon le domaine professionnel, des officiers classés par groupe ethno-linguistique — Canada, 1966

	Anglophones	Francophones		
		Tous les franco-phones	F-1	F-2
Opérations	40,0	35,8	34,8	40,1
Administration	28,4	26,7	25,2	32,6
Soutien technique	15,8	9,9	10,5	7,3
Soutien général	6,0	7,1	7,8	4,2
Services au personnel	9,8	20,5	21,7	15,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	2 262	812	655	157

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

932. Cette observation s'applique particulièrement à l'armée, en raison surtout du Royal 22<sup>e</sup> Régiment, qui non seulement sait retenir une forte proportion de ses officiers francophones, mais leur ouvre également l'accès aux plus hauts échelons de la hiérarchie militaire. Cependant, c'est dans l'aviation que les officiers francophones se spécialisant dans des domaines favorables à leur avancement atteignent la proportion la plus proche de celle des anglophones. Étant donné le très petit nombre des officiers francophones aux échelons supérieurs de l'aviation, on peut croire que beaucoup quittent cette arme, une fois parvenus au grade de capitaine ou de major, malgré de brillantes perspectives.



933. Si la compétence et le domaine professionnel sont des facteurs d'avancement, la carrière d'un officier est conditionnée par le nombre des postes autorisés dans la hiérarchie des grades. Cette limitation touche une carrière relativement brève : une carrière d'officier commence en moyenne à 23 ans et se termine entre 47 et 55 ans. Lorsqu'à un grade déterminé, l'officier est jeune et totalise peu d'ancienneté, on peut en inférer qu'il n'a pas été retardé dans son avancement et que ses perspectives d'avenir sont bonnes.

Âge et ancienneté

934. L'âge moyen des officiers francophones est de 34 ans, et leur ancienneté moyenne de 12 ans. Chez les officiers anglophones, les chiffres correspondants sont de 37 et de 15 ans. Les officiers francophones, particulièrement les F-1, passent donc moins d'années sous les drapeaux que les anglophones. Néanmoins, les officiers F-1 jusqu'au grade de capitaine sont plus jeunes en moyenne lors de leurs promotions, et totalisent moins d'ancienneté que les F-2, dont la situation est presque identique à celle des anglophones. Donc, même si les F-1 sont depuis moins longtemps à tel grade, leurs chances théoriques d'avancement rapide n'en demeurent pas moins excellentes, car ils sont de quatre ans plus jeunes que les autres officiers en dépit d'une ancienneté inférieure d'un an.

935. Les grades de capitaine et de major sont décisifs, car c'est généralement à ce stade que la carrière d'un officier s'accélère ou se ralentit. Dans les trois armes, les F-1 sont les capitaines les plus jeunes et les moins anciens. Dans la marine et l'aviation, les majors F-1 sont toujours en bonne position, mais dans l'armée ils sont plus âgés et totalisent plus d'ancienneté depuis leur dernière promotion que les F-2 et les anglophones. À partir du grade de lieutenant-colonel, les officiers des deux groupes francophones sont plus âgés que les anglophones et totalisent plus d'ancienneté.

936. Les projets qu'expriment les officiers quant à leur carrière témoignent de leur propre appréciation des chances d'avancement dans le service. En fait, tous les officiers supérieurs, anglophones comme francophones, sont dans les Forces canadiennes depuis plus de 20 ans et ont la ferme intention d'y demeurer jusqu'à la retraite. Le cas des officiers subalternes et intermédiaires est plus révélateur. En effet, les F-1 comptent la plus forte proportion d'officiers qui envisagent de quitter la vie militaire. On constate la plus faible chez les anglophones. Quant aux F-2, ils manifestent moins clairement leurs intentions<sup>1</sup>.

Les projets  
d'avenir

1. L'enquête a été menée en juin 1966 au moment où le débat sur l'unification battait son plein.

**Résumé** 937. Ni le niveau d'instruction ni le rythme d'avancement n'expliquent le très petit nombre des officiers francophones aux échelons supérieurs de la hiérarchie militaire. Cependant, leur répartition dans les différentes spécialités n'est pas aussi favorable à l'avancement que chez les anglophones. De plus, un grand nombre d'entre eux projettent de quitter la vie militaire et c'est d'ailleurs ce qu'ils font effectivement, surtout une fois parvenus au grade de capitaine ou de major.

*b) Les sous-officiers et soldats*

**Le degré  
d'instruction**

938. Tout comme pour les officiers, une instruction poussée constitue pour les sous-officiers et soldats un avantage considérable au départ. Le niveau d'instruction conditionne en effet le choix d'une spécialité et, de ce fait, les chances de formation professionnelle et d'accès aux postes de responsabilité et d'autorité. L'argument rabâché suivant lequel le personnel francophone est trop peu instruit pour atteindre les emplois les plus spécialisés d'une profession donnée, particulièrement dans les domaines techniques, n'a ici aucun fondement. En réalité, les sous-officiers et soldats francophones et anglophones ont un même niveau d'instruction : 10 ans d'études en moyenne.

939. Le niveau d'instruction moyen varie d'une arme à l'autre. L'aviation, arme où la spécialisation technique revêt le plus d'importance, recrute et s'attache les militaires (francophones et anglophones) les plus instruits. Elle est suivie en cela par la marine, puis par l'armée. Dans l'aviation et la marine, les F-1 sont en moyenne d'un niveau d'instruction supérieur à celui des F-2 ou des anglophones.

940. Au grade de sergent et au-dessus, le degré d'instruction est en moyenne plus élevé que chez les soldats. Néanmoins, dans l'aviation et la marine, les caporaux et les soldats francophones comptent en moyenne plus d'années de scolarité que les sous-officiers. Dans ces deux armes, la pénurie de francophones, plus particulièrement de F-1, au-dessus du grade de sergent, ne semble pas liée au niveau de scolarité. L'armée fait exception en ce que les francophones y ont en moyenne un niveau de scolarité légèrement inférieur à celui des anglophones.

**Domaine  
professionnel**

941. La carrière d'un militaire se déroule généralement dans le cadre d'une spécialité ou d'un métier. Dans l'ensemble, les francophones et les anglophones sont du même niveau d'instruction, mais ils diffèrent par les domaines professionnels (tableau n° 57). Les premiers se regroupent davantage dans les fonctions d'administration et de soutien général, et moins dans les domaines des opérations et du soutien technique.

TABLEAU 57 Domaine professionnel des sous-officiers et soldats

Répartition en pourcentage, selon le domaine professionnel, des sous-officiers et soldats classés par groupe ethno-linguistique — Canada, 1966

	Anglophones	Francophones		
		Tous les franco-phones	F-1	F-2
Opérations	37,0	29,5	30,4	26,8
Administration	13,5	20,1	22,9	12,1
Soutien technique	29,7	26,6	24,8	32,1
Soutien général	15,7	19,3	17,3	24,8
Services au personnel	4,1	4,5	4,6	4,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	<i>2 963</i>	<i>2 287</i>	<i>1 744</i>	<i>543</i>

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

942. Bien que les divers domaines professionnels n'aient pas la même importance dans chacune des trois armes, les francophones, particulièrement les F-1, ne sont jamais nombreux dans les domaines fortement spécialisés. Le domaine des opérations de l'armée occupe 44 % des anglophones, 40 % des F-1 et 22 % des F-2. Les francophones du secteur opérationnel se trouvent surtout dans l'infanterie, mais un petit nombre d'entre eux font partie des régiments plus techniques de l'artillerie et des blindés. Dans l'aviation, les fonctions de soutien technique occupent 44 % des anglophones, 36 % des F-1 et 54 % des F-2. Peu nombreux dans les spécialités techniques, les F-1 sont fortement représentés dans le domaine de l'administration. Les deux principaux domaines professionnels dans la marine sont ceux des opérations et du soutien technique. Les F-1 y sont sous-représentés et se trouvent plutôt dans le domaine du soutien général.

943. On peut mesurer le progrès relatif des francophones et des anglophones dans leur spécialité autant par leur niveau de qualification professionnelle (groupement par métier) dans un grade et un domaine de spécialisation donnés que par l'âge et l'ancienneté dans un grade donné. Au-delà du grade de sergent, les francophones sont, à grade égal, aussi qualifiés que les anglophones. De plus, ils sont plus jeunes en moyenne et comptent moins d'années de service que les anglophones. Les soldats, caporaux et sergents francophones sont également plus jeunes que leurs homologues anglophones et sont relativement plus qualifiés. Malgré des conditions plus favorables d'âge, d'ancienneté et de qualification professionnelle, peu de francophones s'élèvent au-dessus

Âge et ancienneté

du grade de sergent, ce qui permet de penser qu'un grand nombre quittent prématurément les Forces canadiennes, vraisemblablement parce que ces avantages manifestes ne leur assurent pas une carrière suffisamment brillante.

#### *D. Connaissance et emploi des langues*

##### *1. Connaissance des langues et bilinguisme individuel*

944. Avant d'examiner l'emploi des langues par les militaires au cours et en dehors des heures de service, il convient de prendre en considération leurs connaissances en ce domaine. Nous avons demandé aux militaires de s'attribuer une note en ce qui concerne les aptitudes orales (comprendre et parler) et les aptitudes écrites (lire et écrire) en français et en anglais<sup>1</sup>.

TABLEAU 58 Aptitudes linguistiques des militaires

Pourcentage des militaires de chaque groupe ethno-linguistique qui ont noté comme excellentes ou bonnes leurs aptitudes orales et leurs aptitudes écrites, en français et en anglais — Canada, 1966

	Anglophones	Francophones		
		Tous les francophones	F-1	F-2
Aptitudes orales — anglais	99,1	90,5	87,7	98,8
— français	5,2	94,9	99,0	82,9
Aptitudes écrites — anglais	98,7	79,4	74,3	94,3
— français	2,7	85,0	95,0	55,4
<i>Échantillon</i>	5 225	3 099	2 399	700

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

#### **Autonotation**

945. Comme on pouvait s'y attendre, presque tous les anglophones ont déclaré avoir une bonne ou une excellente connaissance de l'anglais, mais très peu se sont attribué une connaissance comparable du français<sup>2</sup> (tableau n° 58). Parmi ceux-ci, un plus grand nombre se sont attribué des aptitudes orales que des aptitudes écrites<sup>3</sup>. Les francophones diffèrent d'une façon très nette des anglophones, pour ce qui est de la

1. L'enquête COULOMBE, sur laquelle se fonde notre travail, a été effectuée d'une manière légèrement différente par rapport aux deux enquêtes consacrées à la fonction publique (voir le § 328), où on ne se préoccupait que de la connaissance de l'autre langue officielle.

2. Voir le tableau n° A-57, app. III, pour une comparaison inter-armes.

3. Rappelons que les fonctionnaires anglophones se sont reconnu, par contre, plus d'aptitude pour la lecture du français. Voir le § 330, et le graphique n° 4.

connaissance courante des deux langues officielles. Presque tous (95 %) s'attribuent une bonne ou une excellente connaissance du français oral et 85 %, le même niveau de connaissance du français écrit ; 91 et 79 % des francophones font respectivement état d'une bonne ou d'une excellente connaissance orale et écrite de l'anglais. Comme dans la fonction publique fédérale, peu d'anglophones sont bilingues, mais la plupart des francophones le sont. Dans les Forces canadiennes, 4 % des anglophones sont bilingues, contre 79 % des francophones (tableau n° 59). Dans les deux groupes cependant, la proportion des bilingues n'augmente qu'en ce qui concerne les aptitudes orales<sup>1</sup>.

TABLEAU 59 Bilinguisme des militaires

Pourcentage des militaires de chaque groupe ethno-linguistique et de chaque arme, qui se considèrent bilingues<sup>1</sup> — Canada, 1966

	Anglophones		Tous les francophones		F-1		F-2	
	Échantillon	%	Échantillon	%	Échantillon	%	Échantillon	%
Les trois armes	5 225	4,0	3 099	78,5	2 399	81,6	700	69,7
Armée	1 945	3,7	1 209	66,3	925	67,5	284	63,0
Aviation	1 745	4,4	1 229	91,1	1 002	94,8	227	77,9
Marine	1 535	3,6	661	83,3	472	90,4	189	70,7

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

1. Ceux qui jugent excellente ou bonne leur aptitude à comprendre, parler, lire et écrire les deux langues officielles.

946. Le tableau n° 58 montre que, toute proportion gardée, plus d'anglophones connaissent bien l'anglais que de francophones, le français. Cet état de choses tient surtout aux F-2, qui sont beaucoup moins nombreux que les F-1 à s'attribuer une bonne connaissance du français, particulièrement du français écrit. Cette différence entre les deux groupes francophones est spécialement frappante chez les sous-officiers et les soldats des trois armes<sup>2</sup>. D'un autre côté, si un plus petit nombre de F-2 se disent aptes à parler couramment le français, ils sont plus nombreux à s'attribuer une bonne connaissance de l'anglais.

947. De plus, comme l'indique le tableau n° 59, moins de F-2 que de F-1 s'estiment bilingues. On aurait pu s'attendre à l'inverse, puisque les F-2 sont ceux qui ont parlé à peu près également le français et l'anglais dans leur enfance. Un grand nombre auraient donc perdu de leur aptitude à parler couramment le français et seraient désormais

1. Voir le tableau n° A-58, app. III.

2. Voir le tableau n° A-57, app. III.

plus à l'aise en anglais. Les F-1, en revanche, ont dû apprendre l'anglais, mais étant plus profondément enracinés dans leur langue et dans leur culture, ils sont parvenus, dans l'ensemble, à garder leur maîtrise du français.

La connaissance  
des langues et  
le niveau  
hiérarchique

948. La connaissance de l'anglais chez les militaires francophones est également liée au grade. Tout comme dans la fonction publique, plus on s'élève dans la hiérarchie, plus les francophones sont nombreux à bien connaître l'anglais. Tous les officiers supérieurs francophones estiment avoir une bonne connaissance de l'anglais<sup>1</sup>. Les postes élevés et les fonctions mêmes de l'officier exigent davantage des francophones, pour ce qui est de la connaissance de l'anglais.

949. L'obligation de suivre des cours d'anglais pour les recrues de la marine et de l'aviation qui n'ont pas une connaissance suffisante de cette langue constitue une autre influence exercée par les Forces canadiennes. L'armée n'obligeant pas les recrues du Royal 22<sup>e</sup> Régiment à suivre cet enseignement, il n'y a pas lieu de s'étonner si les pourcentages de F-1 bilingues sont plus élevés dans l'aviation et la marine ; ces forts pourcentages sont d'ailleurs frappants dans le cas des sous-officiers et soldats<sup>2</sup>.

## 2. *L'emploi des langues dans le service*

Emploi effectif  
des langues

950. Le caractère nettement « anglais » des forces armées est attesté par l'emploi des langues au travail : 95 % des militaires disent employer surtout ou uniquement l'anglais. Ce pourcentage englobe presque tous les anglophones, soit 99 %, et également 72 % des francophones. Dans l'aviation et la marine, une proportion encore plus importante de francophones (89 %) déclarent employer surtout ou uniquement l'anglais. Ce n'est que dans l'armée qu'une proportion notable de francophones emploient le français. Chez les francophones de l'armée, 30 % emploient surtout ou uniquement le français et 16 % utilisent autant le français que l'anglais. Cela est dû naturellement à la longue tradition francophone du Royal 22<sup>e</sup>, et à ce que l'armée permet à un certain nombre de francophones de faire une bonne part de leur service au Québec.

Langue de  
travail optimale

951. Sauf pour quelques militaires francophones de l'armée en garnison au Québec, l'anglais est donc la langue de travail des Forces canadiennes. Cette situation oblige la plupart des francophones à une adaptation certaine. Presque tous les anglophones (98 %) déclarent que l'anglais était leur langue de travail optimale lors de leur engagement, et le même pourcentage estiment qu'il l'est demeuré (tableau n° 60). Le milieu militaire n'a exercé aucune pression contraire à cet

1. Voir le tableau n° A-59, app. III.

2. Voir le tableau n° A-60, app. III.

**TABEAU 60** Langue de travail optimale des militaires  
Répartition en pourcentage, selon la langue de travail optimale<sup>1</sup> à l'engagement et en 1966, des militaires de chaque groupe ethno-linguistique — Canada, 1966

Langue de travail optimale	Francophones							
	Anglophones		Tous les francophones				F-2	
	À l'engagement	En 1966	À l'engagement	En 1966	À l'engagement	En 1966	À l'engagement	En 1966
Anglais	98,2	98,1	16,2	28,0	5,2	18,9	48,5	54,8
Français	0,3	0,2	2	13,2	71,4	17,3	3,4	1,0
Anglais et français	1,5	1,7	29,6	58,8	23,4	63,8	48,1	44,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	5 225	5 225	3 099	3 099	2 399	2 399	700	700

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

1. Établie d'après la réponse aux questions suivantes : « Au début de votre carrière militaire, dans quelle(s) langue(s) auriez-vous pu le mieux accomplir votre travail ? Dans quelle(s) langue(s) pouvez-vous le mieux accomplir votre travail maintenant ? »

unilinguisme. Cependant, presque tous les francophones qui ne pouvaient travailler correctement en anglais lors de leur engagement ont appris à le faire par la suite. De plus, un certain nombre de francophones éprouvent maintenant beaucoup plus de difficulté à travailler en français qu'au début de leur service. Cependant, si une aptitude plus grande ou exclusive en anglais est un trait constant et uniforme chez les anglophones, l'apprentissage du travail en anglais et la difficulté à travailler en français constituent chez les francophones un phénomène complexe qui varie selon le groupe ethno-linguistique, le nombre d'années de service et l'arme.

952. Ceux qui, au début de leur service, estimaient pouvoir travailler plus facilement ou uniquement en français, étaient presque tous des F-1; c'étaient donc eux principalement qui devaient apprendre à travailler en anglais (tableau n° 60). Chez les francophones, cependant, plus de F-2 ont perdu de leur aptitude à manier les deux langues au point d'estimer pouvoir actuellement travailler avec plus d'efficacité en anglais<sup>1</sup>.

953. Des francophones de la catégorie supérieure qui ne pouvaient travailler en anglais à leur entrée dans la carrière militaire, tous ceux de l'aviation et de la marine, et presque tous ceux de l'armée, estiment avoir acquis cette aptitude<sup>2</sup>. Ce n'est pas étonnant, compte tenu de l'infrastructure actuelle des Forces canadiennes. Comme nous l'avons déjà noté, les recrues francophones de la marine et de l'aviation doivent apprendre l'anglais s'ils ne le parlent déjà couramment. L'anglais est en outre la seule langue des cours de perfectionnement offerts aux officiers et aux sous-officiers.

954. L'aptitude à travailler en anglais s'acquiert différemment selon l'arme. La plupart des francophones qui ne pouvaient travailler en anglais lors de leur engagement, mais qui peuvent désormais le faire, font partie de la marine et de l'aviation. C'est le cas notamment des F-1 de l'aviation ayant peu d'ancienneté. Comme l'aviation recrute essentiellement des F-1 qui auraient pu mieux servir en français quand ils se sont engagés, la forte proportion de ceux qui ont appris à travailler efficacement en anglais montre que le processus d'adaptation et d'intégration à un ensemble anglophone est particulièrement rigoureux dans cette arme. L'armée exerce moins de pression pour amener les francophones à travailler aussi bien en anglais qu'en français. Parmi les F-1 de l'armée, un homme sur trois, dans la catégorie « sous-officiers et soldats », et un officier F-1 sur sept estiment pouvoir travailler en fran-

1. Voir le tableau n° A-61, app. III.

2. Voir le tableau n° A-62, app. III.



çais avec le plus de facilité. Ces proportions sont faibles, mais les F-1 de l'armée sont en fait les seuls militaires francophones dont la langue de travail optimale demeure le français.

955. Dans notre enquête, nous avons demandé aux militaires s'ils préféreraient — à supposer que cela soit possible — « servir dans une unité militaire de langue française, de langue anglaise ou dans l'une ou l'autre indifféremment ». Seulement 22 % des francophones manifestent une préférence pour une unité de langue française, et presque tous sont des F-1, plus particulièrement des F-1 de l'armée (tableau n° 61). Cette réaction est facile à comprendre, car c'est dans l'armée que l'on trouve le moins de F-1 parlant couramment l'anglais. Ces F-1 sont en fait les seuls francophones qui emploient le français dans le service et qui considèrent encore le français comme leur langue de travail optimale. En définitive, l'armée est la seule arme qui offre aux francophones une certaine possibilité de faire carrière en français. Autrement dit, les F-1 de l'armée sont les francophones dont la vie professionnelle a été le moins touchée par la langue anglaise. En revanche, très peu de militaires de l'aviation et de la marine souhaitent servir en français : l'adaptation à un milieu militaire entièrement anglophone leur a fait perdre l'aisance en français et exigerait un recyclage complet en cette langue.

Le désir des francophones de servir en français

TABLEAU 61 Préférence des militaires pour une unité francophone

Pourcentage des militaires francophones de chaque arme qui préféreraient servir dans une unité francophone — Canada, 1966

	Tous les francophones		F-1		F-2	
	<i>Échantillon</i>	%	<i>Échantillon</i>	%	<i>Échantillon</i>	%
Les trois armes	3 099	21,7	2 399	27,4	700	4,9
Armée	1 209	30,0	925	38,4	284	6,0
Aviation	1 229	13,8	1 002	17,2	227	1,7
Marine	661	15,9	472	19,5	189	9,7

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

### 3. L'emploi des langues en dehors du service

#### a) À la maison

956. Dans les Forces canadiennes, en 1966, 74 % des hommes étaient mariés. Dans le cas des anglophones, l'épouse était presque toujours de langue anglaise (tableau n° 62). Par contre, chez les franco-

phones, et plus particulièrement chez les F-2, les unions avec des anglophones sont fréquentes<sup>1</sup>. La quasi-totalité des conjointes anglophones, même celles qui ont épousé des francophones, sont unilingues. D'autre part, les rares francophones qui ont épousé des militaires anglophones ont presque toutes appris l'anglais. Étant donné qu'une forte majorité des francophones sont bilingues et que peu d'anglophones savent le français, on conçoit que la présence d'un conjoint anglophone, jointe aux autres facteurs se rattachant au milieu, ait souvent pour conséquence de faire de l'anglais la langue principale du foyer.

**TABEAU 62 Mariage des militaires et groupe ethno-linguistique de l'épouse**

Pourcentage des militaires mariés de chaque groupe ethno-linguistique et répartition en pourcentage de ces militaires, selon le groupe ethno-linguistique de l'épouse — Canada, 1966

Groupe ethno-linguistique des militaires	<i>Échantillon</i>			Groupe ethno-linguistique de l'épouse			
	Tous les militaires ( <i>Échantillon</i> )	Pourcentage des militaires mariés	Militaires mariés seulement	Anglophones	Francophones		
					F-1	F-2	Total
Anglophones	5 225	76,7	4 490	93,5	3,4	3,1	100
Francophones	3 099	62,3	2 309	41,1	49,4	9,5	100
F-1	2 399	59,1	1 745	33,3	60,4	6,3	100
F-2	700	71,8	564	60,1	22,4	17,5	100

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

957. Il convient encore une fois de considérer séparément les F-1 de l'armée. Parmi eux, on se marie plus fréquemment avec des francophones ; le pourcentage des unions à des anglophones n'augmente pas avec le grade ; enfin, les épouses n'ont pas toutes appris l'anglais. C'est également chez les F-1 que le français demeure la principale langue parlée en famille. Comme nous l'avons vu, c'est chez eux qu'on a le plus de chances de servir en français et de se trouver dans un milieu militaire et social qui favorise la conservation de la langue et de la culture. Dans l'armée, le nombre proportionnellement élevé de F-1 mariés à des francophones — lequel tient à la forte proportion d'entre eux qui sont ou ont été en garnison au Québec — fournit une explication supplémentaire du plus fort attachement de ces F-1 à la langue

1. Voir le tableau n° A-63, app. III.

et à la culture du Canada français relativement aux autres militaires francophones.

*b) Dans les relations sociales et les loisirs*

958. Les Forces canadiennes se sont toujours reconnu des obligations envers les membres de leur personnel et leurs familles, et elles ont pris des mesures sociales à leur endroit. En plus des activités récréatives et éducatives, un certain nombre d'associations culturelles et artistiques sont officiellement agréées ; des coopératives de crédit et des organismes à vocation sociale et financière destinés à venir en aide aux militaires sont encouragés. Des mess et des cantines sont mis à la disposition des militaires, et une aide financière est accordée dans certaines conditions pour différentes activités artistiques, communautaires et récréatives.

959. En ce domaine, cependant, les Forces canadiennes ne font officiellement aucun cas des francophones, et les règles établies n'accordent de considération expresse à leur culture ni dans leur esprit, ni dans leur application. Nos enquêteurs ont observé une absence quasi totale de livres et de périodiques de langue française dans les bibliothèques, ainsi que de journaux et illustrés de langue française dans les mess. De même, les économats Maple Leaf des bases d'Allemagne fédérale offrent une image non équivoque de l'unilinguisme anglais.

960. Il n'est donc pas étonnant que les anglophones et les francophones emploient surtout l'anglais dans les rapports humains et les loisirs. La quasi-totalité des anglophones, la grande majorité des F-2 et près de la moitié des F-1 déclarent que, dans les associations, clubs et groupes, l'anglais est la langue prédominante ; qu'ils emploient toujours ou presque toujours l'anglais pendant leurs moments de loisirs ; qu'ils préfèrent une station de radio ou de télévision anglophone, s'ils ont le choix, et qu'ils lisent les journaux en langue anglaise plus régulièrement que ceux en français. L'emploi de l'anglais par les francophones au cours de ces activités s'observe particulièrement chez les militaires ayant le plus d'ancienneté. Cependant, là encore les militaires F-1 de l'armée constituent des exceptions de même que, dans une moindre mesure, les sous-officiers et soldats F-1 de l'aviation jusqu'au grade de sergent.

961. Autrement dit, lorsque les militaires francophones ont vécu hors du milieu de langue française et servi un bon nombre d'années dans les Forces canadiennes, le processus d'acculturation observé dans le service s'étend à la vie quotidienne et aux activités communes et récréatives. C'est que les activités de loisir et de service se déroulent à l'intérieur des bases et que le milieu n'offre pas aux francophones la possibilité de prendre part en français aux activités communautaires

et récréatives. Par ailleurs, nombre de francophones ont choisi, parfois assez tôt, de s'adapter, de s'intégrer et même de s'assimiler au milieu anglophone que leur proposent les Forces canadiennes.

### E. Les élèves-officiers<sup>1</sup>

962. Une génération montante d'officiers reçoit sa formation dans les collèges militaires, les universités et les différentes écoles des Forces canadiennes. Il se peut que ces élèves-officiers exercent demain une profonde influence linguistique et culturelle sur le corps des officiers, à condition, bien entendu, qu'ils demeurent en plus grand nombre dans le service<sup>2</sup>. Leur apport pourrait être déterminant dans la recherche d'un régime d'égalité au sein des Forces canadiennes.

Répartition 963. Les francophones constituent 10 % des officiers et 23 % des élèves-officiers (tableau n° 63). En conséquence, si leur taux de départs pouvait être abaissé, ils devraient à la longue former une proportion plus importante des officiers supérieurs. Cela se ferait particulièrement sentir dans l'aviation où la proportion des francophones n'est que de 9 % chez les officiers, mais de 28 % chez les élèves-officiers.

TABLEAU 63 Arme et groupe ethno-linguistique des officiers et des élèves-officiers

Répartition en pourcentage, selon le groupe ethno-linguistique, des officiers et des élèves-officiers, classés par arme — Canada 1966

		Groupe ethno-linguistique			
		Échantillon	F-1	F-2	Anglophones Total
Tous les officiers		3 074	8,3	2,0	89,7 100
Tous les élèves-officiers		362	17,6	5,7	76,7 100
Armée	Officiers	1 199	12,1	2,5	85,4 100
	Elèves-officiers	141	19,0	3,6	77,4 100
Aviation	Officiers	1 184	7,0	1,8	91,2 100
	Elèves-officiers	145	18,9	8,8	72,3 100
Marine	Officiers	691	3,7	1,8	94,5 100
	Elèves-officiers	76	12,2	2,8	85,0 100

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

1. Dans cette section, nous comparons les officiers d'active brevetés et les officiers subalternes dits élèves-officiers.

2. Ainsi, au C. M. R. de Saint-Jean, selon une enquête échelonnée sur cinq ans, proportionnellement deux fois plus d'anglophones que de francophones persistent dans la carrière militaire à la fin de leur premier engagement contractuel.

964. Il est révélateur également que, parmi les francophones, la proportion de F-2 chez les élèves-officiers soit de 5 % plus forte que chez les officiers. De plus, 69 % des élèves-officiers F-2 sont dans l'aviation, mais 22 % seulement d'entre eux figurent comme « Canadiens français » dans les dossiers individuels<sup>1</sup>. Étant donné qu'en dehors du Royal 22<sup>e</sup> Régiment et peut-être de quelques unités désignées récemment, la connaissance approfondie de l'anglais est une condition de réussite, les F-2 peuvent s'intégrer beaucoup plus facilement que les F-1. Il est donc probable que les élèves-officiers francophones seront plus nombreux à faire carrière dans les Forces. Les plus hautes ambitions des F-2 ajoutent à cette probabilité. Les élèves-officiers F-2 sont en effet plus décidés que les F-1 à faire carrière dans les Forces canadiennes et plus optimistes quant à leurs chances d'être nommés officiers.

965. Les élèves-officiers se différencient également des officiers par leurs traits socio-culturels. Parmi les francophones, les élèves-officiers sont moins souvent originaires des milieux urbains que les officiers et plus souvent issus de familles de niveau socio-économique modeste, et de religion catholique ; en outre, ils sont plus homogènes du point de vue linguistique<sup>2</sup>. Du côté anglophone, comparativement aux officiers, les élèves-officiers sont plus nombreux à venir des villes et à suivre les traces de leur père quand celui-ci a servi dans les forces armées ; ils représentent une plus grande variété de confessions, d'origines ethniques et de milieux linguistiques.

Caractères  
socio-culturels

966. Autre différence socio-culturelle significative : on compte chez les élèves-officiers une plus forte proportion de Québécois d'origine (30 %) que chez les officiers (12 %). Cependant, parmi les F-1 et les anglophones originaires du Québec, la proportion des élèves-officiers est moindre que celle des officiers, contrairement à celle des F-2 québécois, dont les trois quarts environ sont dans l'aviation.

967. La fréquence du bilinguisme individuel diffère considérablement du groupe des élèves-officiers à celui des officiers. Comme chez ces derniers, les élèves-officiers francophones comptent proportionnellement plus de bilingues que les anglophones. Mais, fait prometteur, les anglophones bilingues sont proportionnellement trois fois plus nombreux chez les élèves-officiers (23 %) que chez les officiers (7 %).

Bilinguisme  
des individus

1. Les trois armes classent traditionnellement le personnel d'après le critère de la « nationalité ». On ne peut guère s'y fier pour identifier les francophones, d'autant plus que la définition de la « nationalité » varie d'une arme à l'autre. Ainsi, 60 % seulement des élèves-officiers francophones sont classés comme étant « d'origine canadienne-française ». Au total, 84 % des militaires francophones, élèves-officiers compris, sont classés comme étant « d'origine canadienne-française ». En outre, 4 % chez les anglophones, y compris les élèves-officiers, sont classés comme étant « d'origine canadienne-française ».

2. C'est-à-dire de père et mère de langue française.

968. La fréquence du bilinguisme individuel diffère également d'un groupe francophone à l'autre, mais de manière assez prévisible. Chez les F-1, les élèves-officiers comptent moins de bilingues que les officiers, sans doute parce qu'ils n'ont pas eu le temps de s'adapter et de s'intégrer à un milieu militaire de langue anglaise. C'est le contraire chez les F-2, où les élèves-officiers sont plus souvent bilingues que les officiers ou que les élèves-officiers F-1, à l'inverse de ce que l'on constate dans le corps des officiers. C'est encore une fois que ces élèves-officiers, sans doute, sont depuis trop peu de temps sous les drapeaux. Ils n'ont pas encore oublié le français, comme c'est souvent le cas chez les officiers F-2. Les élèves-officiers F-2 élevés dans le milieu socio-culturel francophone du Québec sont deux fois plus nombreux que les officiers F-2 ; leur enracinement dans le milieu linguistique et culturel du Canada francophone sera donc probablement plus durable.

969. Ainsi, il y a de plus grandes chances de voir le bilinguisme individuel se maintenir chez les élèves-officiers, particulièrement les F-2 et les anglophones, que chez les officiers. Cependant, ce bilinguisme ne peut se conserver et s'épanouir que si l'on adopte d'énergiques réformes de structures qui permettent de constituer un milieu francophone viable au sein d'une organisation militaire actuellement anglophone.

### *F. Conclusions et recommandations*

970. Sauf en temps de guerre, quand le besoin d'hommes s'est fait sentir, et au Royal 22<sup>e</sup>, on n'a guère facilité l'utilisation du français ni assuré un cadre culturel aux francophones qui entraient dans l'armée ou voulaient y faire carrière dans leur langue. C'est la politique gouvernementale de bilinguisme qui a inspiré la récente évolution dans les forces armées. Pas plus que dans la fonction publique, cette réforme cependant n'a tendu d'abord à instaurer des conditions propres à faire du français une langue de travail qui puisse se maintenir.

971. Pour les militaires, l'anglais demeure la langue d'organisation et de communications, et l'emploi du français n'est autorisé que dans les cas prévus par le règlement. Cette inégalité dans le statut officiel des deux langues a amené les militaires à considérer que, sauf disposition contraire, on doit employer l'anglais.

972. Notre étude a établi que, dans les Forces canadiennes comme dans la fonction publique, les francophones sont poussés à travailler en anglais et à utiliser cette langue même en dehors de leur travail. Dans la vie militaire, cette pression s'exerce partout et elle augmente avec les années de service et à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie.

Pour les anglophones, elle ne fait que contribuer à la préservation, au développement et à l'épanouissement de leur langue et de leur culture ; par contre, elle tend à inhiber la personnalité des francophones et à stériliser leur langue et leur culture. Ce sont les militaires francophones les plus anciens qui ont le plus oublié leur langue et perdu de leurs traits culturels ; ce qui prouve assez la force et la persistance du phénomène d'acculturation. Les francophones les moins touchés sont les F-1 de l'armée, c'est-à-dire les militaires qui ont eu certaines possibilités de travailler en français et qui ont été en garnison au Québec pendant une bonne partie de leur temps de service. Ce groupe comprend, bien entendu, les militaires du Royal 22<sup>e</sup>.

973. Quand on étudie la répartition des francophones aux différents échelons de la hiérarchie, on constate qu'il s'y trouve peu de sous-officiers brevetés et d'officiers supérieurs, bien que leurs qualifications, leur ancienneté et leur âge devraient leur valoir une position au moins aussi favorable que celle des anglophones. De plus, nombre de francophones quittent prématurément les Forces canadiennes, ou tout au moins envisagent une carrière moins longue et bornent leurs ambitions d'avancement.

974. Les mesures propres à assurer l'égalité entre francophones et anglophones doivent être conçues de façon à transformer radicalement la situation actuelle, et à mettre fin à l'inégalité présente en ce qui concerne le statut des deux langues. En conséquence, **nous recommandons que la Loi sur la défense nationale soit modifiée de manière que soit officiellement reconnue l'égalité des deux langues et que soient créés des mécanismes propres à garantir l'exercice des droits qui en découleront.**

Recommandation  
n° 25

975. Reconnaître officiellement cette égalité et l'obligation de la réaliser demeurerait sans effet, à défaut de réformes institutionnelles nécessaires. Nos recommandations ont un double but : premièrement, assurer aux militaires et à ceux qui traitent avec l'armée des conditions d'égalité et l'usage de leurs droits linguistiques fondamentaux ; deuxièmement, créer le cadre structurel nécessaire à la formation, à la continuité et à la croissance d'un large milieu de travail francophone fonctionnel et intégré. En formulant ces recommandations, nous tenons pleinement compte de la nature particulière et du rôle de l'armée en temps de guerre et en temps de paix.

### *1. Droits linguistiques fondamentaux et conditions d'égalité*

976. La vie militaire canadienne est étroitement régie par un ensemble de règlements, d'ordonnances, d'avis, de directives et de formulaires. Ces documents doivent, dans un but d'égalité, être mis simul-

Recommandation  
n° 26

tanément à la disposition des militaires dans les deux langues officielles. Dans la même perspective, pour rehausser la qualité et le prestige du français dans les Forces canadiennes, il importe que le français soit aussi une langue de rédaction. En conséquence, **nous recommandons :** a) que les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes, les Ordonnances administratives des Forces canadiennes, les Ordonnances supplémentaires des Forces canadiennes, les avis, directives, formulaires et autres textes de même nature soient publiés simultanément dans les deux langues officielles ; b) qu'on mette fin dès maintenant à l'usage actuel des Forces canadiennes selon lequel ces documents sont presque toujours rédigés en anglais puis traduits.

Recommandation  
n° 27

977. Jusqu'à ces derniers temps, il n'existait pas de lexique militaire et administratif approprié aux besoins de la Défense nationale. Cependant, en mars 1969, un dictionnaire militaire anglais-français et français-anglais a été publié à Ottawa. Il est à souhaiter que ce dictionnaire garantisse la correspondance des termes et expressions militaires dans les deux langues officielles. En conséquence, **nous recommandons que le dictionnaire militaire anglais-français et français-anglais soit la source officielle des termes et expressions militaires et administratifs utilisés dans les Forces canadiennes et qu'il soit tenu à jour par une équipe permanente de spécialistes.**

Recommandation  
n° 28

978. La présence de francophones et d'anglophones dans une armée qui reconnaîtrait en droit et en fait les deux langues officielles suppose que les procédures disciplinaires et les recours intentés par les militaires pour la protection de leurs droits linguistiques fondamentaux et de leurs droits en général s'effectuent dans la langue de leur choix. En conséquence, **nous recommandons qu'à l'occasion de toutes les procédures disciplinaires, verbales comme écrites, l'intéressé ait le choix de la langue officielle utilisée ; qu'il ait le droit de formuler ses plaintes et doléances dans la langue officielle de son choix ; qu'un régime d'appel soit prévu en ce qui concerne ces droits.**

979. Le militaire canadien, à cause du caractère volontaire du service, et tout en acceptant les exigences du métier des armes, se préoccupe de leurs conséquences sur la vie de sa famille et en particulier sur l'instruction de ses enfants. Cette préoccupation est aiguë pour qui veut faire instruire ses enfants en français, car, au Québec, les postes sont relativement peu nombreux et, hors du Québec, très peu d'écoles ouvertes aux enfants des militaires offrent une instruction satisfaisante en français<sup>1</sup>.

Recommandation  
n° 29

980. Nous estimons qu'en général le ministère de la Défense nationale devrait créer, en collaboration avec les provinces, des écoles ou

1. Voir le tableau n° 55, p. 324.



des classes françaises, avant d'envisager de rembourser les frais occasionnés par l'envoi de l'enfant en pension, selon la politique adoptée récemment. En conséquence, **nous recommandons que le ministère de la Défense nationale pourvoie à l'instruction en français et en anglais des enfants à la charge des militaires : a) en tenant à jour des dossiers indiquant la ou les langues dans lesquelles les militaires souhaitent faire instruire leurs enfants et en accordant la plus grande attention à leur choix à l'occasion de chaque mutation ; b) en collaborant avec les autorités provinciales à la création d'écoles ou de classes françaises ou anglaises, lorsque la proportion de militaires qui désirent cet enseignement le justifiera ; c) en assumant, sans test sur la langue choisie, la charge des frais occasionnés aux parents par l'envoi des enfants en pension pour leurs études en français ou en anglais, quand cet enseignement n'existe pas ou ne peut être organisé dans la base ou à proximité.**

981. Les Forces canadiennes s'occupent déjà du bien-être des militaires et de leurs familles. Elles doivent repenser leur rôle de manière à tenir compte des militaires de culture et de langue françaises. Il faudrait une représentation francophone dans les centres de décision, une aide financière et d'autres ressources permettant de fournir aux francophones les instruments de culture (journaux et périodiques, films et disques, radio et télévision, bibliothèques, etc.) qu'ils ne peuvent obtenir par la filière militaire normale ou à la suite d'une décision majoritaire des associations ou des mess. En conséquence, **nous recommandons que le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes reconnaissent en droit et en fait l'égalité des deux groupes linguistiques en matière de langue et de culture lorsqu'ils établissent les règlements, statuts et conventions relatifs aux activités de caractère social, culturel, récréatif, commercial et financier.**

Recommandation  
n° 30

982. On doit assurer aux forces armées des moyens de contact et de communication avec la collectivité environnante qui tiennent compte de sa culture et de sa langue. Les factionnaires, les téléphonistes, les acheteurs et les titulaires de fonctions semblables devraient être capables de s'exprimer dans la ou les langues officielles de la région. De plus, les forces armées au Canada et à l'étranger devront refléter l'égalité des deux groupes linguistiques. Ainsi, le ministère de la Défense nationale, les Forces canadiennes et toutes leurs formations importantes présenteraient un caractère bilingue, qu'il s'agisse des publications, imprimés, marques, panneaux, écussons, véhicules, navires, avions, matériel, bâtiments, etc. En conséquence, **nous recommandons que le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes prennent toutes les mesures propres à assurer, dans leurs rapports avec le public, le respect intégral de la dualité culturelle et linguistique de la population canadienne, tant au Canada qu'à l'étranger.**

Recommandation  
n° 31

## 2. *Création d'un milieu de travail francophone fonctionnellement intégré*

983. Jusqu'à présent, nous avons recommandé des mesures concernant les militaires et l'ensemble des Forces canadiennes. Mais pour créer et maintenir un milieu de travail francophone fonctionnellement intégré, et lui permettre de s'épanouir, il faut des structures où le français puisse devenir langue effective du travail et des opérations militaires. Ce milieu contribuera à attirer et à garder plus de francophones, tout en permettant à un bon nombre d'y faire carrière en français.

984. Au chapitre x, nous avons recommandé que, dans la fonction publique, on adopte le principe de l'unité francophone pour l'organisation et la direction. Le but de l'unité francophone, qui est de faire du français une langue effective de travail, vaut également pour les trois armes. Toutefois, en créant les unités francophones, on devra tenir compte de l'organisation et du fonctionnement des Forces canadiennes, ainsi que du caractère particulier et de la brièveté relative de la carrière militaire.

985. La première et la plus importante mesure que nous envisageons est la mise sur pied d'un grand secteur dont la langue militaire sera le français<sup>1</sup>. Ce secteur devra être très large et entièrement intégré aux structures internes globales de façon que s'ordonne un milieu au sein duquel la langue française sera pleinement reconnue et pourra s'épanouir. Ce milieu assurera au français un regain de vie au-delà des limites de la base ou de l'unité. Ce secteur francophone, et surtout sa dimension, permettront d'élaborer une langue militaire française qui renfermerait des éléments typiquement canadiens. Un secteur francophone ne fonctionnera que s'il a les moyens de garantir son existence et sa viabilité et si son rôle militaire n'en souffre pas.

986. Ce secteur devra être suffisamment large pour offrir à une proportion importante de militaires francophones la possibilité de faire toute leur carrière en français. Pour se réaliser pleinement, il sera installé là où il pourra s'appuyer sur une collectivité francophone dynamique. La création d'un tel secteur fonctionnellement intégré suppose qu'on y a affecté un personnel nombreux entièrement formé ou recyclé en français et qu'y soient employés des manuels et instruments permettant d'exprimer en français les réalités complexes du métier des armes.

987. Aucun secteur des Forces canadiennes ne répond actuellement à ces exigences. Le Royal 22<sup>e</sup> est parvenu au cours des années à acquérir, dans une certaine mesure, un caractère français. Il est incontestable que la langue de tous les jours y est le français. Cependant,

1. Le terme « langue militaire » est employé ici dans une acception large embrassant la langue des opérations, la langue de la technique et la langue des communications.

faute de manuels français à jour, d'instructeurs et d'officiers ayant reçu leur formation en français, la langue de la technique et des opérations n'a jamais vraiment été le français. C'est grâce aux efforts de militaires dévoués, ainsi qu'au milieu, que la langue française a pu tenir tant bien que mal au cours de l'évolution rapide de ce régiment. Celui-ci a offert un milieu favorable aux francophones, mais le français n'est pas parvenu à s'imposer comme une langue adaptée aux réalités techniques et opérationnelles.

988. Nous estimons qu'en raison de sa nature et de sa dimension, et parce qu'elle offre toute une gamme de spécialités et comprend certaines des fonctions où les francophones sont déjà nombreux, la Force mobile est la plus apte à répondre aux exigences mentionnées plus haut. C'est la formation opérationnelle centrale des effectifs terrestres. Elle comprend en outre des éléments aériens et peut s'adjoindre des unités navales. Un bon nombre de ses bases et unités, y compris le Royal 22<sup>e</sup>, se trouvent au Québec ou à proximité. Ainsi, le secteur francophone pourra s'insérer dans le cadre de la Force mobile, dont elle représenterait à peu près la moitié des effectifs. En conséquence, **nous recommandons :**

- a) que l'on crée un secteur francophone au sein de la Force mobile ;**
- b) que le français soit la langue militaire de travail de ce secteur ;**
- c) que ce secteur comprenne des unités terrestres et aériennes, ainsi que des bases et autres éléments fonctionnels ; d) que les unités et les bases soient situées dans les régions francophones du pays.**

Recommandation  
n° 32

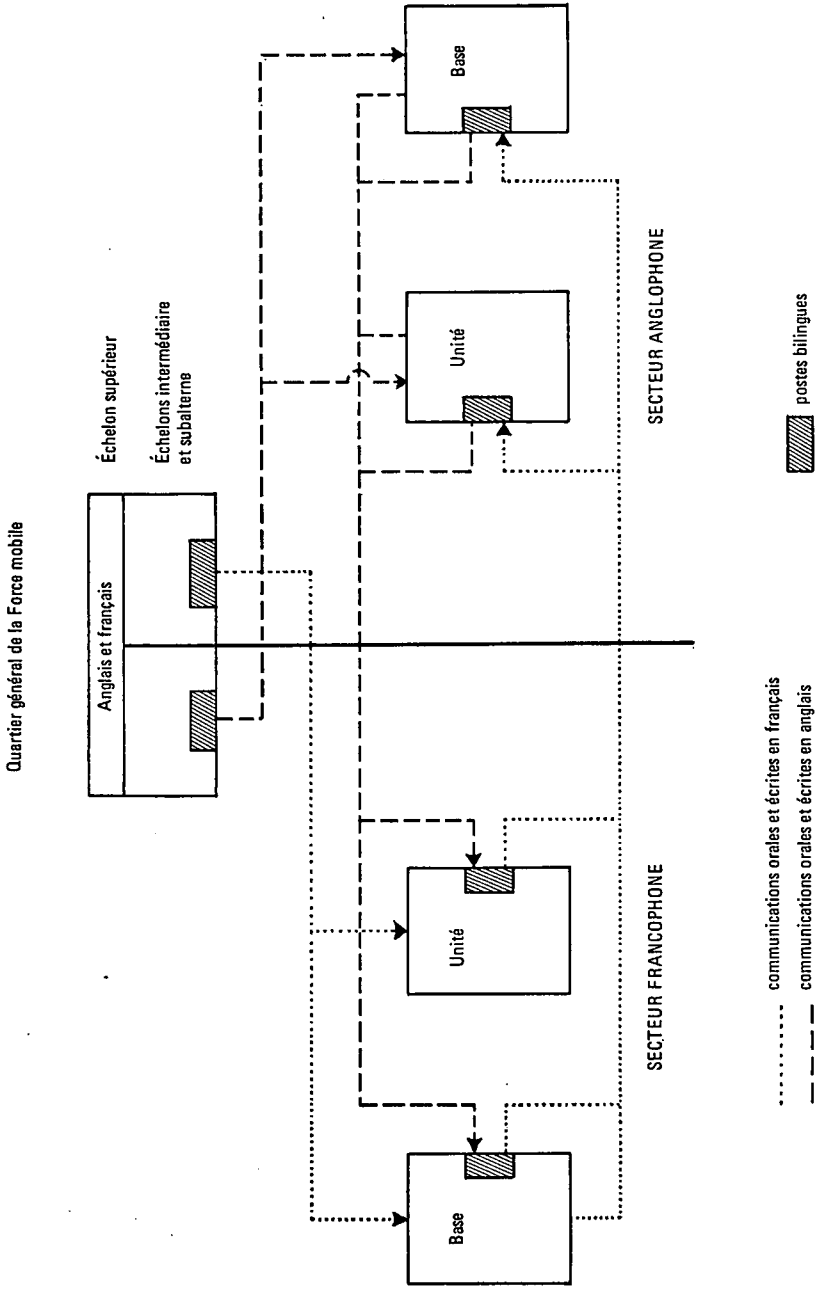
989. Le graphique n° 28 illustre la structure et le réseau de communication en deux langues que nous proposons pour la Force mobile. La structure linguistique est essentiellement dualiste jusqu'à l'échelon supérieur du quartier général de la Force mobile, échelon où le bilinguisme individuel doit être de rigueur. Comme dans les unités francophones de la fonction publique, les éléments fondamentaux du secteur francophone, c'est-à-dire les bases et les unités, emploieront le français comme langue de travail.

990. Les secteurs francophone et anglophone ne peuvent coexister au sein d'une organisation militaire aussi intégrée que la Force mobile sans un réseau de communication efficace. Aussi convient-il de fixer les règles fondamentales qui guideront le choix de la langue de communication pour l'ensemble des Forces canadiennes. En conséquence, **nous recommandons :**

- a) que chacune des bases et unités de la Force mobile soit désignée comme francophone ou anglophone ;**
- b) que les bases et unités d'un secteur communiquent dans leur propre langue avec les bases et unités de l'autre secteur comme avec le reste des Forces canadiennes ;**
- c) que les échelons supérieurs communiquent avec ces bases et unités dans la langue de ces dernières.**

Recommandation  
n° 33

GRAPHIQUE 28 Langues de communication entre les divers échelons et secteurs dans la Force mobile (modèle théorique)



991. Ainsi, les communications entre les deux secteurs se feront toujours dans la langue du secteur qui émet et seront toujours reçues par un poste bilingue ; une communication émanant du quartier général sera en français, si elle est destinée au secteur francophone, et en anglais dans l'autre cas.

Schéma de communication

992. Par exemple, une unité francophone enverra une dépêche en français à un poste bilingue d'une base anglophone, et la réponse sera envoyée en anglais et reçue par l'intermédiaire d'un poste bilingue d'une unité francophone. L'unité anglophone communiquera de la même façon. Cette même unité francophone enverra et recevra des dépêches en français dans ses rapports avec le quartier général de la Force mobile, où l'on devra suivre la même règle aux niveaux subalterne et intermédiaire. Les communications entre le secteur francophone et les éléments anglophones autres que ceux de la Force mobile, y compris le Grand quartier général, obéiront aux mêmes règles.

993. De toute évidence, le bilinguisme sera exigé non pas de tous les militaires, mais des seuls titulaires de postes bilingues déterminés. On devra en préciser le degré nécessaire à certains postes, suivant la complexité des opérations de liaison entre les secteurs. Dans certains cas, la connaissance de l'autre langue revêtira les formes les plus diverses. On sera mieux en mesure de définir les critères d'accès aux postes bilingues quand on aura étudié la question des réseaux de communication nécessaires au bon fonctionnement du secteur francophone au sein de la Force mobile et dans ses rapports avec le reste des Forces canadiennes. En conséquence, **nous recommandons : a) que les postes bilingues de la Force mobile soient expressément désignés ; b) que le degré de bilinguisme soit défini pour chacun de ces postes ; c) que ces postes, y compris ceux qui nécessitent le bilinguisme complet, soient pourvus selon les critères d'aptitude établis ; d) que le personnel soit formé ou recyclé de manière à atteindre le degré requis de bilinguisme.**

Recommandation  
n° 34

994. Aucune obligation ne doit être faite de servir dans le secteur francophone, mais ceux qui le choisiront devront être capables d'exercer leur activité en français. Après une longue période sous les drapeaux, nombre de francophones éprouvent des difficultés à le faire, et on en compte encore plus qui, formés en anglais, estiment par la suite plus facile de servir dans cette langue. Un secteur francophone composé d'un tel personnel ne tarderait pas à revenir à l'anglais comme langue de travail principal. L'aptitude à servir en français doit donc être la règle générale pour tous ceux qui désirent entrer dans le secteur francophone. Le militaire qui ne remplira pas cette condition suivra des cours de recyclage. En conséquence, **nous recommandons que tout militaire qui désire servir dans le secteur francophone possède ou reçoive, avant d'y être affecté, une formation professionnelle en français.**

Recommandation  
n° 35

Recommandation  
n° 36

995. Malgré les cours de recyclage, la rareté relative de francophones dans certaines spécialités rendra difficile le recrutement des militaires pour le secteur de langue française. Afin d'y remédier, il conviendrait sans doute d'accélérer l'avancement du personnel qualifié. Ainsi, nous recommandons : a) que lorsqu'il sera nécessaire de pourvoir aux différents postes du secteur francophone de la Force mobile, le personnel qualifié capable d'exercer ses fonctions en français soit rapidement promu ; b) que, pour ce faire, on contingente les grades et l'avancement en conséquence.

Recommandation  
n° 37

996. Nous nous sommes principalement intéressés à la création d'un secteur de langue française au sein de la Force mobile, car nous croyons que c'est là le strict nécessaire, si l'on veut donner aux citoyens francophones et à leur langue la place qui leur revient dans les Forces canadiennes. C'est donc la première mesure à adopter. Cependant, si l'on veut que les militaires francophones aient la possibilité de faire toute leur carrière en français et que le secteur francophone puisse compter sur l'appui du reste des Forces canadiennes, la participation des francophones et l'emploi du français comme langue militaire de travail devraient s'étendre aux autres commandements et, avant tout, au Grand quartier général. En conséquence, nous recommandons l'établissement progressif d'unités francophones au Grand quartier général des Forces canadiennes et dans les commandements autres que celui de la Force mobile. Nous ne nous étendrons pas davantage sur la mise en œuvre de cette réforme de structures. Nous proposons seulement que les recommandations formulées à l'endroit de la Force mobile et de la fonction publique fédérale en constituent la base et guident les décisions à prendre dans le choix des unités francophones et leur emplacement.

997. Si l'on veut que ce secteur soit viable et se développe, il faudra le pourvoir de services de soutien en français. Les services de soutien et d'entraînement en français proviendront de diverses unités de l'ensemble des Forces canadiennes et en particulier de trois commandements (Transport aérien, Matériel, Instruction militaire) qui travaillent plus spécialement en étroite collaboration avec la Force mobile.

998. Étant donné que les commandements du Transport aérien et du Matériel seront appelés à rendre d'importants services au secteur francophone, ils devront s'efforcer de prendre leurs dispositions pour le faire en français. Par exemple, les demandes de fournitures émanant du secteur francophone et envoyées au commandement du Matériel devront être formulées en français.

999. Le commandement de l'Instruction militaire est indiscutablement celui dont dépendra le plus l'avenir de ce secteur, car c'est de lui que relève tout l'enseignement professionnel et spécialisé, tandis que

l'entraînement proprement militaire est de la compétence de la Force mobile.

1000. Étant donné l'importance de leur rôle, les commandements de l'Instruction militaire et de la Force mobile devraient disposer de tous les moyens nécessaires à l'instruction, à la formation et au recyclage du personnel en français. Nous pensons que, dans ce domaine, les Forces canadiennes pourraient faire largement appel aux établissements techniques, professionnels et universitaires du Québec, du reste du Canada et de l'étranger (Belgique, France et Suisse, par exemple). La rédaction, l'adaptation française ou la simple traduction de manuels et d'autres instruments pédagogiques pourraient également se faire en collaboration avec les établissements d'enseignement francophones du Québec ou d'ailleurs. Dans cet esprit, **nous recommandons que les commandements de l'Instruction militaire et de la Force mobile disposent d'instructeurs formés en français, de tous les manuels, textes et instruments pédagogiques nécessaires en langue française, et qu'ils fassent appel, au besoin, aux établissements techniques, technologiques et universitaires francophones du Canada et de l'étranger.**

Recommandation  
n° 38

1001. Depuis plusieurs années, les Forces canadiennes disposent d'excellentes écoles pour l'enseignement de l'anglais. Celles-ci ont été récemment regroupées dans le cadre de la nouvelle École de langues des Forces canadiennes de Saint-Jean, qui enseigne également, dans une certaine mesure, le français. Le regroupement à Saint-Jean devrait permettre l'élaboration progressive de l'enseignement des langues. Cependant, les francophones destinés au secteur de langue française ne devraient suivre des cours d'anglais qu'au bout d'un certain temps et non plus au tout début de leur carrière militaire, et seulement si ces cours sont considérés comme indispensables à leur avancement professionnel. C'est seulement à partir du moment où le militaire, qu'il soit anglophone ou francophone, aura à être bilingue pour occuper un autre poste, qu'il sera envoyé à une école de ce genre afin d'y acquérir une connaissance courante de l'autre langue. De la sorte, toutes les recrues destinées au secteur francophone recevraient immédiatement leur instruction militaire en français. En conséquence, **nous recommandons que les recrues ainsi que les militaires déjà formés qui se proposent de servir dans le secteur francophone, ne soient astreints aux cours d'anglais que si leur avancement professionnel l'exige.**

Recommandation  
n° 39

1002. La formation des officiers étant particulièrement importante, nous avons examiné avec intérêt les nombreux documents portant sur le rôle et la raison d'être des trois collèges militaires de Kingston, Saint-Jean et Royal Roads. Si l'on donne suite aux recommandations de la Commission royale d'enquête sur l'organisation du gouvernement (commission Glassco), le C. M. R. de Royal Roads serait bientôt dissous ; aussi ne le prendrons-nous pas en considération.

Recommandation  
n° 40

1003. Étant donné que le rôle principal d'un collège militaire est de donner à l'élève-officier une solide formation universitaire dans sa langue, nous estimons que celui de Saint-Jean devrait être un établissement francophone et que son enseignement devrait atteindre le niveau du baccalauréat. Le C. M. R. de Saint-Jean devrait donc continuer d'avoir une année préparatoire, et comporter, non pas deux années universitaires comme c'est actuellement le cas, mais quatre, ce qui aboutirait à en faire un établissement menant au baccalauréat. C'est déjà le cas du C. M. R. de Kingston. En conséquence, **nous recommandons : a) que l'actuel Collège militaire royal de Kingston demeure un établissement de langue anglaise et que le Collège militaire royal de Saint-Jean devienne un établissement francophone menant au baccalauréat selon un programme analogue à celui de Kingston ; b) que l'on insiste fortement sur l'enseignement du français à Kingston et sur l'enseignement de l'anglais à Saint-Jean, de manière à développer le bilinguisme chez les futurs officiers.**

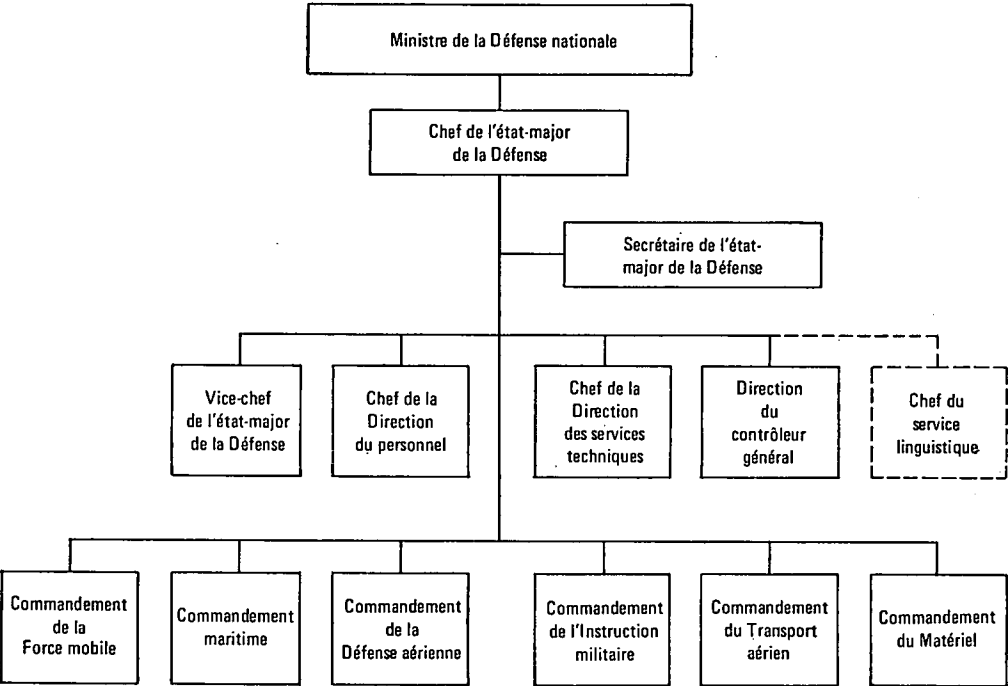
Recommandation  
n° 41

1004. Afin de veiller à la constitution rapide et au bon fonctionnement du secteur francophone, nous estimons qu'il faut absolument créer, dans les Forces canadiennes, un organe analogue aux services linguistiques des ministères, sociétés de la Couronne et autres organismes fédéraux dont nous recommandons l'institution dans la fonction publique. Ce doit être un organe entièrement nouveau, puisque aucun autre ne peut actuellement remplir ces fonctions. Au sein de chaque ministère, le service linguistique relèvera directement du sous-ministre. Dans le cas des Forces canadiennes, il semble judicieux de le situer au niveau des quatre grands services (graphique n° 29). En conséquence, **nous recommandons qu'un service linguistique des Forces canadiennes soit institué sous la forme d'un cinquième service du Grand quartier général des Forces canadiennes et qu'il soit chargé de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la coordination des réformes de structures indispensables à la réalisation de nos recommandations dans les Forces canadiennes.**

1005. Bon nombre d'autres mesures pourraient être prises pour permettre aux Forces canadiennes de créer un milieu francophone fort et dynamique ; c'est à l'autorité militaire qu'en incombera le soin, après que les diverses réformes préconisées dans nos recommandations auront été mises en marche. La plus décisive, au regard de la transformation des Forces canadiennes en une institution bilingue et biculturelle, est la création d'un secteur francophone, qui sera une base viable pour l'emploi constant du français et offrira de vastes perspectives de carrière aux francophones. C'est ainsi que sera respecté le principe de l'égalité dans les Forces canadiennes.



GRAPHIQUE 29 Le service linguistique au Grand quartier général



- 1. Nous recommandons que le gouvernement fédéral adopte l'unité francophone comme un principe fondamental d'organisation et de gestion, et qu'en conséquence il procède, dans chacun des ministères, sociétés de la Couronne et autres organismes fédéraux, à la création et au développement d'unités administratives où le français soit langue de travail; ces unités seraient établies en divers lieux, et varieraient par la taille et la fonction. (§ 766)**
- 2. Nous recommandons : a) que, dans chacun des ministères, sociétés de la Couronne et autres organismes fédéraux, on établisse des unités francophones (section régionale, section centrale, cellule de travail) qui correspondent, par leurs fonctions et leurs structures, aux unités administratives qui existent déjà ; b) que leurs services auxiliaires soient réorganisés en sections anglophones et francophones, ou d'une autre manière appropriée, de façon à assurer la gamme normale des fonctions en anglais et en français ; c) que, au sein des grandes sections régionales de langue française, on prévoie la création, au besoin, d'unités anglophones organisées sur le modèle des unités francophones. (§ 787)**
- 3. Nous recommandons que les nominations aux postes de sous-ministre, sous-ministre associé, sous-ministre adjoint et aux équivalents dans les sociétés de la Couronne et autres organismes fédéraux, soient effectuées de façon à assurer, à ce niveau, l'équilibre des rôles entre francophones et anglophones. (§ 789)**

4. Nous recommandons que tous les organismes fédéraux de planification et de consultation, y compris les groupes d'étude, assurent l'équilibre des rôles entre anglophones et francophones. (§ 792)
5. Nous recommandons : a) l'emploi du français pour les communications orales et écrites émanant des unités francophones et destinées aux autres organes de la fonction publique fédérale ; b) l'emploi de l'une ou l'autre langue dans les communications orales ou écrites émanant de l'intérieur de la fonction publique et destinées aux unités francophones. (§ 795)
6. Nous recommandons : a) que dans un délai ne dépassant pas deux ans, les avis, les directives, les formulaires et toute information ou instruction officielle écrite (les manuels exceptés) en usage dans les ministères, sociétés de la Couronne et autres organismes fédéraux, soient diffusés dans les deux langues, et que dès maintenant tous les nouveaux documents de cette nature le soient simultanément en anglais et en français ; b) que dans un délai maximal de cinq ans, tous les manuels en usage soient traduits en français et que dès maintenant tout nouveau manuel soit publié simultanément en anglais et en français ; c) que pour la traduction de ces documents, l'ordre de priorité soit déterminé selon les besoins des unités francophones. (§ 800)
7. Nous recommandons qu'on modifie immédiatement la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et ses Règlements, ainsi que les conventions collectives entre l'administration fédérale et ses employés, et qu'on modifie également les lois, règlements et conventions du même ordre intéressant les sociétés de la Couronne et autres organismes fédéraux, de sorte que, dans le domaine des relations entre employés et employeur, les communications s'effectuent en anglais ou en français au choix de l'employé. (§ 802)
8. Nous recommandons que tous les postes des ministères, sociétés de la Couronne et autres organismes fédéraux soient classés suivant leurs exigences linguistiques, et qu'on tienne compte de celles-ci en établissant les rémunérations qui s'y attachent. (§ 807)
9. Nous recommandons que la Direction de l'enseignement des langues adapte l'enseignement de l'anglais et du français aux besoins du système des unités de langue française et de langue anglaise. (§ 809)

10. Nous recommandons que dans l'enseignement des langues aux fonctionnaires fédéraux, on accorde une importance accrue à la connaissance passive. (§ 810)
11. Nous recommandons que la Direction de l'enseignement des langues mette au point le plus tôt possible des cours de tous niveaux où l'on utilisera un vocabulaire adapté aux besoins des fonctionnaires canadiens. (§ 812)
12. Nous recommandons : a) que la Direction de l'enseignement des langues de la Commission de la fonction publique institue en priorité des cours visant à améliorer le français utilisé dans l'administration fédérale ; b) que ces cours soient d'abord offerts aux francophones ainsi qu'aux anglophones entièrement bilingues qui sont ou seront affectés à une unité francophone, ou à tout autre poste où l'on traite régulièrement avec des francophones. (§ 813)
13. Nous recommandons qu'on établisse dans les plus brefs délais un vocabulaire bilingue propre à faciliter le travail dans la fonction publique. (§ 814)
14. Nous recommandons : a) que prenne fin immédiatement l'usage, courant dans nombre de ministères fédéraux, de traduire d'office lettres et documents rédigés en français ; b) que le gouvernement fédéral prenne des mesures pour encourager le développement des cours de traduction dans les universités ; c) que le gouvernement élargisse et accélère son programme d'aide financière aux étudiants en traduction. (§ 815)
15. Nous recommandons que la pratique de la rédaction en français soit favorisée et qu'on mette fin à l'usage actuel de l'administration fédérale selon lequel les textes sont presque toujours rédigés en anglais puis traduits. (§ 817)
16. Nous recommandons que les représentants des universités et des gouvernements fédéral et provinciaux entament des pourparlers en vue de donner de l'expansion aux programmes d'enseignement et de recherche en administration publique. (§ 821)
17. Nous recommandons que les efforts récents du gouvernement fédéral pour recruter du personnel qualifié en France et dans les autres pays francophones soient intensifiés et accrus. (§ 823)

18. Nous recommandons que le recrutement pour les ministères, les sociétés de la Couronne et autres organismes fédéraux comporte des contacts plus directs entre fonctionnaires supérieurs d'une part et agents de placement, professeurs et étudiants des universités francophones d'autre part. (§ 825)
19. Nous recommandons : a) que dans l'examen et la sélection des candidats pour les ministères, les sociétés de la Couronne et autres organismes fédéraux, on tienne compte des particularités linguistiques et culturelles des postulants francophones et anglophones ; b) que les interviews et les examens relatifs au recrutement, à la notation et à la promotion des francophones soient confiés à des fonctionnaires possédant bien le français, et qu'ils aient lieu en français, sauf si le candidat ou l'employé opte pour l'anglais. (§ 826)
20. Nous recommandons : a) que la pratique du roulement du personnel dans la fonction publique soit modifiée de façon à comprendre les déplacements d'un milieu linguistique à l'autre pour ceux qui possèdent les connaissances requises en matière de langue ; b) que la formation dispensée par la fonction publique offre les mêmes possibilités en français qu'en anglais. (§ 829)
21. Nous recommandons un régime d'indemnités couvrant les frais des études élémentaires et secondaires des enfants, dans le cas de fonctionnaires francophones ou anglophones qui acceptent d'être affectés à une région du Canada dépourvue de moyens d'enseignement appropriés en leur langue. (§ 830)
22. Nous recommandons la création d'un Office des langues de la fonction publique. Ce nouvel organisme sera chargé des tâches suivantes : a) concevoir, mettre en œuvre et maintenir le bilinguisme institutionnel ; b) jouer le rôle d'un guide du gouvernement dans son ensemble, et d'un animateur auprès de chacun des éléments de la fonction publique : ministères, sociétés de la Couronne et autres organismes fédéraux ; c) coordonner, faciliter et contrôler l'activité des services linguistiques des ministères ; d) définir la place et le rôle de la traduction ; e) assurer en permanence la recherche sur le programme du bilinguisme institutionnel et apprécier les résultats de ce programme. (§ 835)
23. Nous recommandons qu'au sein de chaque ministère, société de la Couronne ou autre organisme fédéral, un service linguistique,

relevant directement du sous-ministre ou du titulaire d'un poste équivalent, soit créé et chargé de concevoir, mettre en œuvre et maintenir un régime de bilinguisme institutionnel, et de remplir, au sein du ministère, les fonctions attribuées à l'Office des langues de la fonction publique. (§ 839)

24. Nous recommandons que les attributions du « Commissaire des langues officielles » soient interprétées comme embrassant les droits linguistiques des fonctionnaires. (§ 842)
25. Nous recommandons que la Loi sur la défense nationale soit modifiée de manière que soit officiellement reconnue l'égalité des deux langues et que soient créés des mécanismes propres à garantir l'exercice des droits qui en découleront. (§ 974)
26. Nous recommandons : a) que les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes, les Ordonnances administratives des Forces canadiennes, les Ordonnances supplémentaires des Forces canadiennes, les avis, directives, formulaires et autres textes de même nature soient publiés simultanément dans les deux langues officielles ; b) qu'on mette fin dès maintenant à l'usage actuel des Forces canadiennes selon lequel ces documents sont presque toujours rédigés en anglais puis traduits. (§ 976)
27. Nous recommandons que le dictionnaire militaire anglais-français et français-anglais soit la source officielle des termes et expressions militaires et administratifs utilisés dans les Forces canadiennes et qu'il soit tenu à jour par une équipe permanente de spécialistes. (§ 977)
28. Nous recommandons qu'à l'occasion de toutes les procédures disciplinaires, verbales comme écrites, l'intéressé ait le choix de la langue officielle utilisée ; qu'il ait le droit de formuler ses plaintes et doléances dans la langue officielle de son choix ; qu'un régime d'appel soit prévu en ce qui concerne ces droits. (§ 978)
29. Nous recommandons que le ministère de la Défense nationale pourvoie à l'instruction en français et en anglais des enfants à la charge des militaires : a) en tenant à jour des dossiers indiquant la ou les langues dans lesquelles les militaires souhaitent faire instruire leurs enfants et en accordant la plus grande attention à leur choix à l'occasion de chaque mutation ; b) en collaborant avec les autorités provinciales à la création d'écoles ou de classes françaises

ou anglaises, lorsque la proportion de militaires qui désirent cet enseignement le justifiera ; c) en assumant, sans test sur la langue choisie, la charge des frais occasionnés aux parents par l'envoi des enfants en pension pour leurs études en français ou en anglais, quand cet enseignement n'existe pas ou ne peut être organisé dans la base ou à proximité. (§ 980)

30. Nous recommandons que le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes reconnaissent en droit et en fait l'égalité des deux groupes linguistiques en matière de langue et de culture lorsqu'ils établissent les règlements, statuts et conventions relatifs aux activités de caractère social, culturel, récréatif, commercial et financier. (§ 981)
31. Nous recommandons que le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes prennent toutes les mesures propres à assurer, dans leurs rapports avec le public, le respect intégral de la dualité culturelle et linguistique de la population canadienne, tant au Canada qu'à l'étranger. (§ 982)
32. Nous recommandons : a) que l'on crée un secteur francophone au sein de la Force mobile ; b) que le français soit la langue militaire de travail de ce secteur ; c) que ce secteur comprenne des unités terrestres et aériennes, ainsi que des bases et autres éléments fonctionnels ; d) que les unités et les bases soient situées dans les régions francophones du pays. (§ 988)
33. Nous recommandons : a) que chacune des bases et unités de la Force mobile soit désignée comme francophone ou anglophone ; b) que les bases et unités d'un secteur communiquent dans leur propre langue avec les bases et unités de l'autre secteur comme avec le reste des Forces canadiennes ; c) que les échelons supérieurs communiquent avec ces bases et unités dans la langue de ces dernières. (§ 990)
34. Nous recommandons : a) que les postes bilingues de la Force mobile soient expressément désignés ; b) que le degré de bilinguisme soit défini pour chacun de ces postes ; c) que ces postes, y compris ceux qui nécessitent le bilinguisme complet, soient pourvus selon les critères d'aptitude établis ; d) que le personnel soit formé ou recyclé de manière à atteindre le degré requis de bilinguisme. (§ 993)

35. Nous recommandons que tout militaire qui désire servir dans le secteur francophone possède ou reçoive, avant d'y être affecté, une formation professionnelle en français. (§ 994)
36. Nous recommandons : a) que lorsqu'il sera nécessaire de pourvoir aux différents postes du secteur francophone de la Force mobile, le personnel qualifié capable d'exercer ses fonctions en français soit rapidement promu ; b) que, pour ce faire, on contingente les grades et l'avancement en conséquence. (§ 995)
37. Nous recommandons l'établissement progressif d'unités francophones au Grand quartier général des Forces canadiennes et dans les commandements autres que celui de la Force mobile. (§ 996)
38. Nous recommandons que les commandements de l'Instruction militaire et de la Force mobile disposent d'instructeurs formés en français, de tous les manuels, textes et instruments pédagogiques nécessaires en langue française, et qu'ils fassent appel, au besoin, aux établissements techniques, technologiques et universitaires francophones du Canada et de l'étranger. (§ 1000)
39. Nous recommandons que les recrues ainsi que les militaires déjà formés qui se proposent de servir dans le secteur francophone, ne soient astreints aux cours d'anglais que si leur avancement professionnel l'exige. (§ 1001)
40. Nous recommandons : a) que l'actuel Collège militaire royal de Kingston demeure un établissement de langue anglaise et que le Collège militaire royal de Saint-Jean devienne un établissement francophone menant au baccalauréat selon un programme analogue à celui de Kingston ; b) que l'on insiste fortement sur l'enseignement du français à Kingston et sur l'enseignement de l'anglais à Saint-Jean, de manière à développer le bilinguisme chez les futurs officiers. (§ 1003)
41. Nous recommandons qu'un service linguistique des Forces canadiennes soit institué sous la forme d'un cinquième service du Grand quartier général des Forces canadiennes et qu'il soit chargé de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la coordination des réformes de structures indispensables à la réalisation de nos recommandations dans les Forces canadiennes. (§ 1004)





C.P. 1963-1106

Copie certifiée conforme au procès-verbal d'une réunion du Comité du Conseil privé, approuvé par Son Excellence le Gouverneur général le 19 juillet 1963.

Sur avis conforme du très honorable M. L. B. Pearson, Premier ministre, le Comité du Conseil privé recommande que

M. André Laurendeau<sup>1</sup>, Montréal, P. Q.,  
M. Davidson Dunton, Ottawa, Ont.,  
Le Révérend Père Clément Cormier, Moncton, N.-B.,  
M<sup>e</sup> Royce Frith, Toronto, Ont.,  
M. Jean-Louis Gagnon, Montréal, P. Q.,  
M<sup>me</sup> Stanley Laing, Calgary, Alb.,  
M. Jean Marchand<sup>2</sup>, Québec, P. Q.,  
M. Jaroslav Bohdan Rudnyckyj, Winnipeg, Man.,  
M<sup>e</sup> Frank Scott, Montréal, P. Q.,  
M. Paul Wyczynski, Ottawa, Ont.,

soient nommés Commissaires en vertu de la Partie I de la Loi sur les enquêtes pour faire enquête et rapport sur l'état présent du bilinguisme et du biculturalisme au Canada et recommander les mesures à prendre pour que la Confédération canadienne se développe d'après le principe de l'égalité entre les deux peuples qui l'ont fondée, compte tenu de l'apport des autres groupes ethniques à l'enrichissement culturel du Canada, ainsi que les mesures à prendre pour sauvegarder cet apport; en particulier,

1. André Laurendeau est décédé le 1<sup>er</sup> juin 1968. Le 8 octobre de la même année, M. Jean-Louis Gagnon était nommé président conjoint, et M. André Raynauld, commissaire.

2. La démission de M. Jean Marchand fut acceptée le 21 septembre 1965. Le 22 novembre suivant, M<sup>e</sup> Paul Lacoste, l'un des secrétaires conjoints de la Commission, était nommé commissaire, à la place de M. Marchand. M. Gilles Lalande, professeur à l'Université de Montréal, devenait secrétaire conjoint de la Commission, le premier mai 1966.

1. faire rapport sur l'état et la pratique du bilinguisme dans tous les services et institutions de l'administration fédérale — y compris les sociétés de la Couronne — ainsi que dans leurs contacts avec le public, et présenter des recommandations de nature à assurer le caractère bilingue et fondamentalement biculturel de l'administration fédérale ;

2. faire rapport sur le rôle dévolu aux institutions, tant publiques que privées, y compris les grands organes de communication, en vue de favoriser le bilinguisme, de meilleures relations culturelles ainsi qu'une compréhension plus répandue du caractère fondamentalement biculturel de notre pays et de l'apport subséquent des autres cultures ; présenter des recommandations en vue d'intensifier ce rôle ; et

3. discuter avec les gouvernements provinciaux, compte tenu de ce que la compétence constitutionnelle en matière d'éducation est conférée aux provinces, les occasions qui sont données aux Canadiens d'apprendre le français et l'anglais et présenter des recommandations sur les moyens à prendre pour permettre aux Canadiens de devenir bilingues.

Le Comité recommande de plus

- a) que les Commissaires soient autorisés à exercer tous les pouvoirs que leur confère l'article 11 de la Loi sur les enquêtes et qu'ils reçoivent dans toute la mesure possible, l'aide des ministères, départements et organismes du gouvernement ;
- b) que les Commissaires adoptent la procédure et les méthodes qu'ils peuvent au besoin juger utiles pour la poursuite régulière de l'enquête et siègent aux dates et endroits qu'ils pourront décider à l'occasion ;
- c) que les Commissaires soient autorisés à retenir au besoin les services d'avocats, de personnel et de conseillers techniques à des taux de rémunération et de remboursement sujets à l'approbation du Conseil du Trésor ;
- d) que les Commissaires fassent rapport au Gouverneur en conseil avec toute diligence raisonnable, et déposent au bureau de l'Archiviste fédéral les documents et registres de la Commission aussitôt qu'il sera raisonnablement possible après la conclusion de l'enquête ;
- e) que MM. André Laurendeau et Davidson Dunton soient présidents conjoints de la Commission et que M. André Laurendeau en soit l'administrateur en chef.

Le Greffier du Conseil privé,  
R. G. ROBERTSON

Déclaration de principe  
du premier ministre, M. Pearson,  
sur le bilinguisme dans  
la fonction publique<sup>1</sup>

Monsieur l'Orateur, j'aimerais aussi faire une déclaration sur la politique du bilinguisme dans la fonction publique. La Chambre en conviendra, j'espère, le sujet est d'une importance telle qu'il justifie une déclaration un peu plus longue que le veut l'usage.

L'objectif que poursuit le gouvernement est de mettre la fonction publique en mesure de rendre les meilleurs services possibles à la population du Canada, en y intéressant les Canadiens les plus compétents et les mieux formés qui soient disponibles dans toutes les parties du Canada. À cette fin et eu égard au caractère particulier de notre pays, le gouvernement prend depuis plusieurs années des mesures d'ordre pratique en vue d'encourager le bilinguisme dans la fonction publique fédérale, dans le cadre de l'objectif fondamental qu'il s'est fixé de favoriser et de renforcer l'unité nationale sur la base de l'égalité des droits et des chances pour les Canadiens, qu'ils soient d'expression anglaise ou d'expression française.

Dans un État fédéral diversifié comme le Canada, il est important que tous les citoyens jouissent d'occasions équitables et égales de participer à l'administration nationale et de pouvoir s'identifier à leur propre capitale na-

tionale, s'y sentant chez eux. Le gouvernement espère et compte que, dans une période de temps raisonnable, un état de choses se sera établi au sein de la fonction publique en vertu duquel :

- a) il sera de pratique courante que les communications orales ou écrites à l'intérieur de la fonction publique se fassent dans l'une ou l'autre langue officielle au choix de l'auteur, celui-ci ayant dorénavant la certitude d'être compris par ceux à qui il s'adressera;
- b) les communications avec le public se feront normalement dans l'une ou l'autre langue officielle eu égard au client ;
- c) la fonction publique reflétera, dans le recrutement et la formation de ses membres, les valeurs linguistiques et culturelles des Canadiens aussi bien de langue anglaise que de langue française ; et
- d) un climat se créera dans lequel les fonctionnaires des deux groupes linguistiques pourront travailler ensemble vers des buts communs, en utilisant leur propre langue et en s'inspirant de leurs valeurs culturelles respectives, tout en appréciant à leur pleine valeur et en respectant celles des autres.

Dans l'élaboration de mesures destinées à aider d'une façon plus efficace les membres

1. Chambre des Communes, *Débats*, le 6 avril 1966, pp. 3915-3917.

actuels de la fonction publique à acquérir une compétence raisonnable dans les deux langues officielles et à améliorer le recrutement de fonctionnaires possédant déjà une telle compétence, le gouvernement s'est inspiré des principes suivants :

- a) La réalisation du bilinguisme est en soi un objectif souhaitable pour tout citoyen canadien. Lorsque le bilinguisme répond à un besoin évident dans la pratique, comme c'est le cas surtout dans la Capitale nationale, il devrait compter parmi les éléments d'appréciation dans le choix des candidats qui aspirent aux postes de la fonction publique.
- b) Conformément au régime des nominations faites au mérite, lequel doit être sauvegardé, les conditions relatives au bilinguisme doivent être définies en fonction des postes à remplir, et non seulement en fonction des personnes.
- c) Le bilinguisme doit s'appliquer graduellement sur une période de plusieurs années et d'une façon qui ne cause aucune injustice ni malentendu. Les diverses mesures requises devraient être intégrées dans un programme à longue portée et bien défini.
- d) Tout programme doit donc prévoir que, dans les régions où le bilinguisme répond à un besoin, le temps suffisant et les moyens nécessaires doivent être mis à la disposition des fonctionnaires et des aspirants afin de leur permettre de s'adapter aux nouvelles exigences du service et, de la sorte, d'accroître leurs chances de poursuivre une carrière heureuse et satisfaisante.
- e) S'inspirant des mêmes considérations d'équité, les mesures destinées à favoriser le bilinguisme ne doivent en aucune façon porter préjudice à la carrière des fonctionnaires qui ne sont pas bilingues et qui ont consacré plusieurs années de leur vie au service de leur pays.
- f) Le gouvernement consultera de temps en temps les associations de fonctionnaires au sujet de sa politique sur le bilinguisme, afin de connaître leur point de vue et de leur fournir toutes les garanties raisonnables et

enrayer tous les malentendus possibles relativement aux mesures qui seraient proposées.

À la lumière de ces objectifs et principes d'action, le gouvernement a approuvé les mesures suivantes:

#### *I. Postes du service civil exigeant une formation universitaire préalable*

1. a) À compter de 1967, une compétence raisonnable dans les deux langues officielles ou la volonté de l'acquérir dans un délai déterminé en suivant des cours de formation appropriés aux frais de l'État constitueront un élément d'appréciation dans le choix des diplômés d'université recrutés pour occuper, à titre de stagiaires, des postes d'administrateurs dans les endroits où le bilinguisme répond à un besoin, tel que cela se fait déjà pour les candidats briguant des postes du service extérieur.
- b) Dans les centres où une compétence raisonnable dans les deux langues répond à un besoin, des règles seront graduellement mises en vigueur relativement à la nomination aux postes de direction et d'administration, de telle sorte que vers 1970 en ce qui concerne les nominations en provenance de l'extérieur et vers 1975 en ce qui concerne les nominations par voie de promotion interne, une compétence dans les deux langues ou la volonté de l'acquérir constitueront une exigence normale pour les postes situés dans de tels centres.
- c) De telles règles ne viseront pour le moment ni les postes de nature technique, professionnelle et scientifique dans le service civil, ni les forces armées, ni les sociétés fédérales de la Couronne, parce que ces catégories présentent des problèmes spéciaux. Les autorités compétentes des ministères et organismes en question seront donc invitées à soumettre un programme à long terme qui comporte des mesures efficaces dans les domaines de leur ressort et qui tienne compte

des problèmes spéciaux et des difficultés particulières auxquels elles font face.

2. Un groupe spécial de postes sera créé dans la Capitale nationale et utilisé pour faciliter le recrutement et accélérer le perfectionnement de candidats de grande promesse qui sont compétents dans les deux langues.

## *II. Fonctionnaires de haute direction*

Il sera établi un programme spécial destiné à accroître le bilinguisme chez les fonctionnaires de haute direction qui exercent leurs fonctions dans la Capitale nationale. Il est prévu que chaque année quelque vingt fonctionnaires de langue anglaise appartenant aux catégories les plus élevées ainsi que les membres de leurs familles passeront une période de douze mois dans une ville où l'on parle principalement le français, alors que quelque dix fonctionnaires de langue française et les membres de leurs familles passeront une période d'égale durée dans une ville où l'on parle principalement l'anglais, pour permettre aux uns et aux autres d'appréhender la deuxième langue officielle et d'acquérir une meilleure compréhension des valeurs culturelles du groupe où ils seront en visite.

Il a été convenu en principe qu'un taux de salaire plus élevé serait accordé à l'avenir à ceux qui remplissent des fonctions d'employés de bureau et de secrétaire qui demandent une connaissance des deux langues et leur utilisation dans l'exécution de telles fonctions, à condition que les titulaires de ces postes satisfassent aux normes de compétence établies par la Commission du service civil.

Le programme de formation linguistique sera consolidé et élargi en vue de lui permettre d'apporter la contribution la plus efficace au développement d'une compétence dans les deux langues ayant cours au sein de la fonction publique dans les centres où une telle compétence répond à un besoin.

Le gouvernement fédéral se propose d'entamer des discussions avec les gouvernements de l'Ontario et du Québec au sujet de la création, dans un avenir rapproché, d'une école secondaire de langue française dans la région d'Ottawa afin de répondre aux besoins de ceux qui désirent donner une éducation secondaire en français à leurs enfants, et au sujet d'autres mesures conjointes susceptibles de contribuer directement ou indirectement à l'accroissement du caractère biculturel de la fonction publique dans la Capitale nationale.

Un secrétariat spécial du bilinguisme sera établi sous ma direction au sein du Bureau du Conseil privé. Ce secrétariat, qui agira en liaison et en collaboration étroite avec la Commission du service civil, le Conseil du Trésor et tous les sous-ministres et dirigeants d'organismes, sera chargé d'assurer la mise en œuvre, d'une façon coordonnée et progressive, de la politique et du programme du gouvernement au sujet du bilinguisme dans la fonction publique.

En conclusion, monsieur l'Orateur, je voudrais exprimer l'espoir sincère qu'à la veille de notre Centenaire, tous les Canadiens partageront ma conviction profonde que la politique et le programme du gouvernement au sujet du bilinguisme dans la fonction publique contribueront d'une façon très importante, voire essentielle, à favoriser l'unité nationale et l'avènement d'un Canada qui soit de plus en plus grand et fort.

TABLEAU A-1 Postes bilingues dans les ministères et organismes fédéraux

Nombre et pourcentage des postes bilingues dans certains ministères et organismes fédéraux, à Ottawa et dans les bureaux régionaux — Canada, 1966

	Tous les postes			Administration centrale (Ottawa)			Bureaux régionaux		
	Total	Postes bilingues		Total	Postes bilingues		Total	Postes bilingues	
		Nombre	%		Nombre	%		Nombre	%
Tous les ministères et organismes	175 865	15 834	8,9	24 141	2 371	9,6	134 867	12 204	9,0
Défense nationale <sup>1</sup>	38 852	1 402	3,6	1 810	136	7,5	37 042	1 266	3,4
Postes	31 754	3 969	12,5	1 033	108	10,5	30 721	3 861	12,6
Affaires des anciens combattants	13 566	1 540	11,4	887	122	13,8	12 679	1 418	11,2
Transports <sup>2</sup>	13 109	1 183	9,0	—	—	—	—	—	—
Agriculture	10 421	576	5,7	2 042	218	10,7	8 379	358	4,3
Travaux publics	9 684	582	6,0	830	91	11,0	8 854	491	5,5
Revenu national									
— Douanes et accise	8 114	1 817	22,3	911	84	9,2	7 203	1 733	24,0
— Taxation	7 276	0	0,0	642	0	0,0	6 634	0	0,0
Commission de l'assurance-chômage	5 986	942	10,7	468	44	9,4	5 518	898	16,3
Service national de placement	5 211	1 344	25,8	401	21	5,2	4 810	1 323	27,5
Nord canadien et ressources nationales	5 102	32	0,6	933	17	1,8	4 169	15	0,4
Production de défense	4 303	167	3,9	3 086	88	2,9	1 217	79	6,5
Mines et relevés techniques <sup>2</sup>	3 748	21	0,6	—	—	—	—	—	—
Citoyenneté et immigration	3 672	514	13,9	1 019	68	6,7	2 653	446	16,8
Santé nationale et bien-être social <sup>2</sup>	—	40	—	—	—	—	—	—	—
Bureau fédéral de la statistique	2 360	125	5,3	2 250	99	4,4	110	26	23,6
Affaires extérieures	2 051	0	0,0	1 024	0	0,0	1 027	0	0,0
Pêcheries	1 893	91	4,8	206	5	2,4	1 687	86	5,1
Commerce	1 649	130	7,9	989	18	1,8	660	112	17,0
Forêts	1 413	52	3,7	264	30	11,4	1 149	22	1,9
Secrétariat d'État	1 155	444	38,4	1 155	444	38,4	0	0	—
Commission du service civil	949	192	20,2	794	165	20,8	155	27	17,4
Industrie	645	55	8,5	640	55	8,6	5	0	—
Travail	613	95	15,5	543	79	14,5	70	16	22,8
Finances	529	2	0,4	529	2	0,4	0	0	—
Bibliothèque nationale et Archives publiques	401	265	66,1	401	265	66,1	0	0	—
Justice	344	52	15,1	332	52	15,7	12	0	—

TABLEAU A-1 (suite)

	Tous les postes			Administration centrale (Ottawa)			Bureaux régionaux		
	Total	Postes bilingues		Total	Postes bilingues		Total	Postes bilingues	
		Nombre	%		Nombre	%		Nombre	%
Impressions et papeterie publiques (Imprimeur de la Reine)	224	73	32,1	192	57	29,7	32	16	50,0
Bureau de l'auditeur général	220	13	5,1	170	6	3,5	50	7	14,0
Bureau de l'aide extérieure	203	36	17,7	203	36	17,7	0	0	
Bureau du Conseil privé <sup>2</sup>	—	15	—	—	—	—	—	—	—
Assurances	119	3	2,5	90	0	0,0	29	3	2,5
Commission des transports aériens	97	4	4,1	97	4	4,1	0	0	
Galerie nationale	77	24	31,1	75	23	30,7	2	1	
Bureau des gouverneurs de la radiodiffusion	42	19	45,2	42	19	45,2	0	0	
Commission du tarif	36	5	13,9	36	5	13,9	0	0	
Commission maritime canadienne	28	1	3,6	28	1	3,6	0	0	
Bureau du directeur général des élections	19	9	47,4	19	9	47,4	0	0	

Sources : Renseignements fournis par les ministères et organismes; voir aussi STEINER et TAYLOR, « Bilingual Posts and Their Incumbents ».

1. Seul le personnel civil est inclus ici.

2. Ce ministère nous a remis des données incomplètes.



TABLEAU A-2 Emplacement des postes bilingues

Répartition en pourcentage, selon la région où ils se trouvent, des postes bilingues de certains ministères et organismes fédéraux — Canada, 1966

	Nombre	Ottawa- Hull	Ontario (sauf Ottawa)	Montréal <sup>1</sup>	Québec <sup>1</sup>	Reste du Québec (sauf Hull)	Nouveau- Brunswick	Ail- leurs	Total
Tous les ministères et organismes	15 834	44,4	2,0	32,8	5,9	10,6	3,4	0,9	100
Défense nationale <sup>2</sup>	1 402	7,5	2,1	54,0	7,4	27,0	0,5	0,5	100
Postes	3 969	19,4	5,9	62,3	1,2	8,8	1,8	0,6	100
Affaires des anciens combattants	1 540	7,6	1,5	81,8	5,1	2,5	1,5	0,0	100
Transports	1 183	3,5	0,0	57,3	19,6	16,1	0,0	3,5	100
Agriculture	576	37,9	1,5	31,6	9,8	16,6	2,6	0,0	100
Travaux publics	582	54,0	0,6	27,0	8,6	8,6	1,2	0,0	100
Revenu national — Douanes et accise	1 817	4,6	0,0	57,3	6,9	27,5	3,7	0,0	100
Commission de l'assurance-chômage	942	21,5	8,0	31,2	2,9	13,8	22,6	0,0	100
Service national de placement	1 344	11,7	5,5	43,2	6,6	28,5	4,5	0,0	100
Nord canadien et ressources nationales	32	51,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Production de défense	167	56,3	0,0	29,9	7,2	0,0	0,0	6,6	100
Mines et relevés techniques <sup>3</sup>	21	—	—	—	—	—	—	—	—
Citoyenneté et immigration	514	13,1	0,0	47,5	16,6	14,8	3,0	5,0	100
Santé nationale et bien-être social	40	75,0	0,0	12,5	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Bureau fédéral de la statistique	125	87,2	0,0	12,0	0,8	0,0	0,0	0,0	100
Pêcheries	91	12,2	0,0	26,8	19,5	41,5	0,0	0,0	100
Commerce	130	12,8	2,4	54,4	14,4	15,2	0,0	0,8	100
Forêts	52	77,8	0,0	0,0	19,4	2,8	0,0	0,0	100
Secrétariat d'État	444	91,7	0,0	7,8	0,5	0,0	0,0	0,0	100
Commission du service civil	192	83,9	0,0	15,6	0,0	0,0	0,5	0,0	100
Industrie	55	90,6	0,0	0,0	0,0	9,4	0,0	0,0	100
Travail	95	82,4	0,0	14,3	1,1	0,0	0,0	2,2	100
Finance <sup>4</sup>	2	2							
Bibliothèque nationale et Archives publiques	265	95,7	0,8	0,4	0,0	1,9	0,4	0,8	100
Justice	52	96,7	0,0	3,3	0,0	0,0	0,0	0,0	100

TABLEAU A-2 (suite)

	Nombre	Ottawa- Hull	Ontario (sauf Ottawa)	Montréal <sup>1</sup>	Québec <sup>1</sup>	Reste du Québec (sauf Hull)	Nouveau- Brunswick	Ail- leurs	Total
Impressions et papeterie publiques (Imprimeur de la Reine)	73	90,6	0,0	9,4	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Bureau de l'auditeur général <sup>2</sup>	13	6		6	1				
Bureau de l'aide extérieure	36	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Bureau du conseil privé <sup>2</sup>	15	15							
Assurances <sup>2</sup>	3			3					
Commission des transports aériens <sup>2</sup>	4	4							
Galerie nationale	24	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Bureau des gouverneurs de la radiodiffusion	19	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Commission du tarif <sup>2</sup>	5	5							
Commission maritime canadienne <sup>2</sup>	1	1							
Bureau du directeur général des élections <sup>2</sup>	9	9							

Sources : Renseignements fournis par les ministères et organismes; voir aussi STEINER et TAYLOR, « Bilingual Posts and Their Incumbents ».

1. Zone métropolitaine.
2. Personnel civil seulement.
3. Ce ministère nous a remis des données incomplètes.
4. Les postes bilingues étant trop peu nombreux pour un calcul en pourcentage, nous avons indiqué en chiffres absolus comment se répartissent ces postes.

TABLEAU A-3 Postes bilingues et profession

Répartition en pourcentage, selon la profession, des postes bilingues de certains ministères et organismes fédéraux — Canada, 1966

	Nombre	Adminis- trateurs	Scientifiques et spécialistes	Employés de bureau	Techni- ciens	Opéra- tionnel	Total
Tous les ministères et organismes	15 834	22,5	24,8	38,5	9,5	4,7	100
Défense nationale <sup>1</sup>	1 402	14,7	10,1	40,8	15,4	19,0	100
Postes	3 969	2,3	1,1	93,2	1,7	1,7	100
Affaires des anciens combattants	1 540	3,0	14,0	31,7	41,8	9,5	100
Transports	1 183	9,5	9,6	50,5	25,9	4,5	100
Agriculture	576	41,5	23,8	23,3	3,6	7,8	100
Travaux publics	582	9,9	14,0	20,9	9,9	45,3	100
Revenu national							
— Douanes et accise	1 817	71,4	1,2	25,6	0,9	0,9	100
Commission de l'assurance-chômage	942	10,7	49,7	28,6	11,0	0,0	100
Service national de placement	1 344	7,6	60,1	31,3	0,5	0,5	100
Nord canadien et ressources nationales	32	15,6	18,8	43,7	18,8	3,1	100
Production de défense	167	47,4	2,4	37,7	10,2	2,3	100
Mines et relevés techniques <sup>2</sup>	21	—	—	—	—	—	—
Citoyenneté et immigration	514	11,2	59,5	29,3	0,0	0,0	100
Santé nationale et bien-être social	40	12,5	12,5	57,5	17,5	0,0	100
Bureau fédéral de la statistique	125	11,2	16,8	62,4	9,6	0,0	100
Pêcheries	91	43,2	9,1	40,9	6,8	0,0	100
Commerce	130	82,5	0,8	14,3	2,4	0,0	100
Forêts	52	13,5	29,8	43,2	13,5	0,0	100
Secrétariat d'État	444	3,5	59,2	36,8	0,5	0,0	100
Commission du service civil	192	43,3	17,2	38,0	1,5	0,0	100
Industrie	55	1,9	3,7	40,7	42,5	11,2	100
Travail	95	33,8	6,5	51,0	8,7	0,0	100
Finances <sup>3</sup>	2	2					
Bibliothèque nationale et Archives publiques	265	3,8	38,5	38,1	18,9	0,7	100
Justice	52	9,6	23,1	63,5	0,0	3,8	100
Impressions et papeterie publiques (Imprimeur de la Reine)	73	30,1	1,4	53,4	15,1	0,0	100
Bureau de l'auditeur général <sup>3</sup>	13	1		3	8	1	
Bureau de l'aide extérieure	36	33,3	5,6	61,1	0,0	0,0	100
Bureau du conseil privé <sup>2</sup>	15	—	—	—	—	—	—
Assurances	3	2		1			

TABLEAU A-3 (suite)

	Nombre	Adminis- trateurs	Scientifiques et spécialistes	Employés de bureau	Techni- ciens	Opéra- tionnel	Total
Commission des transports aériens <sup>3</sup>	4	2		2	1		
Galerie nationale	24	8,3	50,0	37,5	4,2	0,0	100
Bureau des gouverneurs de la radiodiffusion	19	26,3	5,3	68,4	0,0	0,0	100
Commission du tarif <sup>2</sup>	5	—	—	—	—	—	—
Commission maritime canadienne <sup>3</sup>	1			1			
Bureau du directeur général des élections <sup>3</sup>	9	6		3			

Sources : Renseignements fournis par les ministères et organismes ; voir aussi STEINER et TAYLOR, « Bilingual Posts and Their Incumbents ».

1. Personnel civil seulement.

2. Ce ministère nous a remis des données incomplètes.

3. Les postes bilingues étant trop peu nombreux pour un calcul en pourcentage, nous avons indiqué en chiffres absolus comment se répartissent ces postes.

TABLEAU A-4 Aptitudes linguistiques dans sept organismes fédéraux

Indice<sup>1</sup> des aptitudes linguistiques des fonctionnaires de sept organismes fédéraux et des ministères, classés d'après la langue maternelle — Canada, 1965

	Langue maternelle	Langue seconde	<i>Échantillon</i>	Compréhension écrite	Expression écrite	Expression orale	Compréhension orale
Air Canada	Français	Anglais	177	92	84	88	92
	Anglais	Français	1 845	29	21	26	28
	Autre	Français	291	36	26	33	36
Société Radio-Canada	Français	Anglais	445	83	73	77	80
	Anglais	Français	1 011	37	27	30	33
	Autre	Français	135	33	27	27	30
Gendarmerie royale (personnel civil exclu)	Français	Anglais	119	94	88	89	96
	Anglais	Français	1 583	22	14	16	18
	Autre	Français	169	17	10	11	12
Conseil national de recherches	Français	Anglais	47	90	83	89	92
	Anglais	Français	486	44	27	31	35
	Autre	Français	104	45	27	29	32
Société centrale d'hypothèques et de logement	Français	Anglais	166	83	77	77	83
	Anglais	Français	497	27	17	20	23
	Autre	Français	77	27	20	23	27
Office national du film	Français	Anglais	78	88	84	84	89
	Anglais	Français	167	52	37	44	47
	Autre	Français	21	49	37	43	50
Banque du Canada	Français	Anglais	31	84	83	76	85
	Anglais	Français	125	39	28	25	29
	Autre	Français	10	*	*	*	*
Tous les ministères	Français	Anglais	1 189	80	73	73	80
	Anglais	Français	6 803	23	17	17	20
	Autre	Français	806	20	13	17	17

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

\* Sans valeur statistique.

1. L'échelle va de 0 (aptitude nulle) à 100 (aptitude considérable).

TABLEAU A-5 Langue de travail optimale

Répartition en pourcentage, selon la langue de travail optimale en 1965, des fonctionnaires des ministères fédéraux, classés d'après la langue de travail optimale à l'entrée dans la fonction publique — Canada, 1965

À l'entrée	Échantillon	En 1965			Total
		Français	Anglais	Français et anglais	
Tous les fonctionnaires	9 152	7,0	79,7	13,3	100
Français	891	52,5	6,4	41,1	100
Anglais	7 653	0,1	98,5	1,4	100
Français et anglais	608	3,0	11,3	85,7	100

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

TABLEAU A-6 Langue de travail optimale et lieu d'affectation

Répartition en pourcentage, selon la langue de travail optimale en 1965, des fonctionnaires des ministères fédéraux classés selon la langue de travail optimale à l'entrée dans la fonction publique et le lieu d'affectation — Canada, 1965

À l'entrée	Région	Échantillon	En 1965			Total
			Français	Anglais	Français et anglais	
Français	Tous les fonctionnaires <sup>1</sup>	891	52,5	6,4	41,1	100
	Atlantique	21	64,8	5,9	29,3	100
	Ottawa-Hull	275	27,1	16,8	56,1	100
	Québec (sauf Hull)	537	62,0	1,2	36,8	100
	Ontario (sauf Ottawa)	19	39,4	19,7	40,9	100
	Ouest	14	37,6	48,8	13,6	100
Anglais	Tous les fonctionnaires <sup>1</sup>	7 653	0,1	98,5	1,4	100
	Atlantique	803	0,0	99,0	1,0	100
	Ottawa-Hull	3 213	0,0	97,6	2,4	100
	Québec (sauf Hull)	211	3,4	79,6	17,0	100
	Ontario (sauf Ottawa)	1 449	0,1	99,6	0,3	100
	Ouest	1 737	0,0	99,7	0,3	100
Français et anglais	Tous les fonctionnaires	608	3,0	11,3	85,7	100
	Atlantique	26	0,0	16,1	83,9	100
	Ottawa-Hull	305	0,0	12,0	87,9	100
	Québec (sauf Hull)	197	7,5	3,4	89,1	100
	Ontario (sauf Ottawa)	51	2,5	18,2	79,3	100
	Ouest	23	0,0	54,0	46,0	100

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

1. Comprend les fonctionnaires à l'extérieur du Canada.

TABLEAU A-7 Langue de travail optimale et profession

Répartition en pourcentage, selon la langue de travail optimale en 1965, des fonctionnaires des ministères fédéraux classés d'après la langue de travail optimale à l'entrée dans la fonction publique et la catégorie professionnelle — Canada, 1965

À l'entrée	Catégorie professionnelle	Échantillon	En 1965			Total
			Français	Anglais	Français et anglais	
Français	Tous les fonctionnaires	891	52,5	6,4	41,1	100
	Cadres	146	39,7	12,8	47,5	100
	Ingénieurs et scientifiques	64	38,4	12,1	49,5	100
	Autres spécialistes et techniciens	144	39,0	6,0	55,0	100
	Commis et vendeurs	274	51,5	7,6	40,9	100
	Autres professions	263	59,6	3,4	37,0	100
Anglais	Tous les fonctionnaires	7 653	0,1	98,5	1,4	100
	Cadres	1 615	0,0	97,0	3,0	100
	Ingénieurs et scientifiques	1 428	0,0	98,9	1,1	100
	Autres spécialistes et techniciens	1 202	0,0	98,8	1,2	100
	Commis et vendeurs	1 522	0,3	98,6	1,1	100
	Autres professions	1 886	0,1	98,7	1,2	100
Français et anglais	Tous les fonctionnaires	608	3,0	11,3	85,7	100
	Cadres	126	2,6	12,0	85,4	100
	Ingénieurs et scientifiques	40	15,8	9,7	74,4	100
	Autres spécialistes et techniciens	82	4,0	13,1	82,9	100
	Commis et vendeurs	190	1,7	13,2	85,1	100
	Autres professions	170	3,7	8,9	87,4	100

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

TABLEAU A-8 Connaissance de l'anglais, durée de l'emploi et augmentation de salaire

Répartition en pourcentage, selon l'augmentation de salaire, des fonctionnaires des ministères fédéraux ayant le français pour langue maternelle, classés d'après la durée de l'emploi, qui avaient ou non adopté l'anglais comme langue de travail — Canada, 1965

Augmentation de salaire depuis l'entrée	Avaient adopté l'anglais		N'avaient pas adopté l'anglais	
	10 ans ou moins	plus de 10 ans	10 ans ou moins	plus de 10 ans
Moins de \$ 2 000	35,1	4,6	50,1	10,6
De \$ 2 000 à \$ 3 999	53,4	47,9	41,7	42,0
\$ 4 000 et plus	11,5	47,5	8,2	47,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	193	262	204	219

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

TABLEAU A-9 Acquisition et rétention de la langue de travail optimale

Pourcentage des fonctionnaires de sept organismes fédéraux et des ministères qui ont conservé le français, l'anglais, ou le français et l'anglais comme langue de travail optimale, et de ceux qui, depuis l'entrée dans la fonction publique, ont acquis le français ou l'anglais — Canada, 1965

	Survie du français <sup>1</sup>		Survie de l'anglais <sup>2</sup>		Survie du bilinguisme		Acquisition du français		Acquisition de l'anglais	
	E <sup>3</sup>	%	E <sup>3</sup>	%	E <sup>3</sup>	%	E <sup>3</sup>	%	E <sup>3</sup>	%
Tous les ministères	1 499	91,6	8 261	99,6	608	85,7	7 653	1,5	891	47,5
Air Canada	278	86,1	2 279	99,7	146	77,1	2 133	2,6	132	71,9
Société Radio-Canada	509	96,1	1 306	98,2	158	83,9	1 148	4,0	351	32,7
Gendarmerie royale (personnel civil exclu)	167	92,3	1 822	99,9	63	89,1	1 759	1,0	104	67,0
Conseil national de recherches	81	83,3	641	99,3	48	77,8	593	2,2	33	83,8
Société centrale d'hypothèques et de logement	203	92,0	653	99,0	82	86,0	571	2,0	121	48,0
Office national du film	89	98,8	212	100,0	27	100,0	185	10,5	62	43,7
Banque du Canada	37	94,2	149	99,1	13	*	136	1,0	24	77,8

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

\* Sans valeur statistique.

1. Rétention du français par les fonctionnaires dont la langue de travail optimale à l'entrée était le français ou le français et l'anglais.

2. Rétention de l'anglais par ceux dont la langue de travail optimale à l'entrée était l'anglais ou l'anglais et le français.

3. *Échantillon.*



TABLEAU A-10 Emploi des langues au travail et à la maison

Indice d'utilisation<sup>1</sup> du français et de l'anglais au travail et à la maison chez les fonctionnaires de sept organismes fédéraux et des ministères, classés d'après la langue maternelle — Canada, 1965

	Langue maternelle	Échantillon	Au travail		À la maison	
			Français	Anglais	Français	Anglais
Air Canada	Tous les fonctionnaires	2 413	11	92	15	84
	Français		38	75	79	27
	Anglais		6	95	38	97
	Autres		11	92	70	74
Société Radio-Canada	Tous les fonctionnaires	1 655	34	72	36	62
	Français		74	38	88	16
	Anglais		8	92	16	96
	Autres		12	88	10	62
Gendarmerie royale (personnel civil exclu)	Tous les fonctionnaires	1 950	7	93	10	90
	Français		48	68	70	33
	Anglais		3	97	12	97
	Autres		2	92	8	89
Conseil national de recherches	Tous les fonctionnaires	675	11	92	16	81
	Français		8	81	76	30
	Anglais		28	95	44	97
	Autres		5	93	34	67
Société centrale d'hypothèques et de logement	Tous les fonctionnaires	777	22	82	24	74
	Français		62	50	84	20
	Anglais		4	94	4	96
	Autres		12	90	8	74
Office national du film	Tous les fonctionnaires	277	31	79	33	66
	Français		59	57	85	17
	Anglais		16	89	70	93
	Autres		25	85	22	56

TABLEAU A-10 (suite)

	Langue maternelle	Échantillon	Au travail		À la maison	
			Français	Anglais	Français	Anglais
Banque du Canada	Tous les fonctionnaires	175	18	87	24	75
	Français		51	66	87	18
	Anglais		6	94	18	96
	Autres		*	*	*	*
Tous les ministères	Tous les fonctionnaires	9 152	15	87	19	81
	Français		57	55	81	24
	Anglais		4	96	24	98
	Autres		5	93	28	83

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

\* Sans valeur statistique.

1. Echelle de 0 (jamais) à 100 (toujours).

TABLEAU A-11 Emploi du français et de l'anglais dans sept organismes fédéraux

Pourcentage\* des fonctionnaires de sept organismes fédéraux dont la langue de travail optimale est à la fois le français et l'anglais, qui emploient le français et l'anglais à leur travail — Canada, 1965

	Échantillon	Langue employée au travail	Emploi				
			Exclusif	Prépondérant	Égal	Fréquent	Occasionnel
Air Canada	229	Anglais	18,0	73,8	95,7	99,5	100,0
		Français	0,4	6,7	29,9	64,8	90,6
Société Radio-Canada	278	Anglais	13,3	19,8	41,3	73,0	98,2
		Français	11,1	59,6	80,9	88,1	98,0
Gendarmerie royale (personnel civil exclu)	133	Anglais	13,2	54,5	89,0	96,0	99,9
		Français	1,6	16,4	49,4	73,3	93,8
Conseil national de recherches	64	Anglais	16,9	84,4	92,4	100,0	100,0
		Français	1,7	1,7	12,9	47,8	90,5
Société centrale d'hypo- thèques et de logement	133	Anglais	6,8	32,8	62,0	86,4	98,4
		Français	1,6	36,9	69,2	83,7	94,0
Office national du film	70	Anglais	5,7	47,2	83,2	100,0	100,0
		Français	0,0	14,7	52,5	78,4	97,2
Banque du Canada	31	Anglais	3,5	57,4	86,1	93,1	100,0
		Français	0,0	13,9	53,0	74,7	96,4

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

\* Les pourcentages sont cumulatifs.

**TABLEAU A-12 Rapports avec le public et bilinguisme**

Pourcentage des fonctionnaires des ministères fédéraux, classés d'après la langue maternelle et la fréquence des rapports avec le public francophone ou anglophone, qui se considèrent bilingues — Canada, 1965

Importance des rapports avec le public parlant l'autre langue officielle	Langue maternelle			
	Français		Anglais et autre	
	<i>Échantillon</i>	Pourcentage de ceux qui se disent bilingues	<i>Échantillon</i>	Pourcentage de ceux qui se disent bilingues
Tous les fonctionnaires	1 191	52,5	7 588	2,4
Nulle	84	30,0	4 036	0,7
Limitée	330	33,2	3 000	2,5
Assez grande	385	55,8	389	15,5
Considérable	392	80,1	163	34,1

Source : JOHNSTON, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

**TABLEAU A-13 Courrier reçu en français**

Pourcentage des lettres reçues en français dans divers ministères et organismes fédéraux, traduction — Canada, 1965

	Nombre total de lettres reçues	Lettres reçues en français		Ministères et organismes où les lettres reçues en français sont traduites
		Nombre	%	
Tous les ministères et organismes	13 919 846	1 677 181	12,0	14
Administration de la voie maritime du St-Laurent	63 000	4 280	6,8	
Affaires des anciens combattants	1 680 000	77 280	4,6	X
Affaires extérieures	27 541	2 479	9,0	
Agriculture	232 000	45 000	19,4	
Air Canada	*	*	*	X <sup>1</sup>
Arsenaux canadiens	39 560	1 741	4,4	
Assurances	20 000	200	1,0	
« Atomic Energy of Canada »	300 000	3 000	1,0	
Banque du Canada	25 000	1 875	7,5	
Bibliothèque du Parlement	*	*	25,0	
Bibliothèque nationale	40 000	2 700	6,8	
Bureau de l'auditeur général	1 000	20	2,0	
Bureau du Conseil privé	26 000	3 900	15,0	
Bureau du directeur général des élections	3 000	1 000	33,3	
Bureau fédéral de la statistique	15 000	750	5,0	

TABLEAU A-13 (suite)

	Nombre total de lettres reçues	Lettres reçues en français		Ministères et organismes où les lettres reçues en français sont traduites
		Nombre	%	
Chambre des Communes	12 000	3 000	25,0	
Chemins de fer nationaux	927 000	46 350	5,0	
Citoyenneté et immigration	433 710	13 011	3,0	X
— Affaires indiennes	60 000	1 200	2,0	
— Citoyenneté	10 000	1 000	1,0	
— Enregistrement de la citoyenneté	42 490	424	1,0	
— Immigration	2 700	108	4,0	
Commerce	788 000	8 670	1,1	
Commission canadienne des pensions	117 780	5 418	4,6	
Commission d'appel de l'impôt	1 200	96	8,0	
Commission d'assurance-chômage	102 353	35 820	35,0	
Commission de la capitale nationale	57 200	9 724	17,0	
Commission des transports aériens	28 452	1 422	5,0	X
Commission des transports du Canada	18 000	2 160	12,0	X
Commission du centenaire	7 500	600	8,0	
Commission du service civil	400 000	92 000	23,0	
Commission du tarif	1 500	30	2,0	
Commission mixte internationale	2 000	20	1,0	
Conseil du trésor	15 000	150	1,0	
Conseil national de recherches	745 000	7 450	1,0	
Contrôleur du trésor	300 000	1 500	0,5	
Corporation de disposition des biens de la Couronne	30 000	1 500	5,0	
« Defence Construction Limited »	52 700	2 160	4,1	
Défense nationale	64 200	1 797	2,8	
Finances	12 000	1 200	10,0	X
Forêts	4 800	480	10,0	
Galerie nationale	10 000	2 000	20,0	
Gendarmerie royale du Canada	106 710	4 910	4,6	X
Impressions et papeterie publiques	50 000	20 000	40,0	
Industrie	77 210	2 670	3,5	
Justice	42 000	4 200	10,0	
Mines et relevés techniques	200 000	10 000	5,0	
Monnaie royale canadienne	100 000	2 000	2,0	X
Nord canadien et ressources nationales	157 500	7 875	5,0	
Office des recherches sur les pêcheries	25 000	5	0,002	X
Office d'expansion économique de la région Atlantique	2 400	24	1,0	
Office national de l'énergie	6 000	180	3,0	X
Organisation des mesures d'urgence	100	25	25,0	X <sup>1</sup>
Pêcheries	140 000	7 000	5,0	
Postes	137 500	11 000	8,0	
Production de défense	232 064	3 783	1,6	

TABLEAU A-13 (suite)

	Nombre total de lettres reçues	Lettres reçues en français		Ministères et organismes où les lettres reçues en français sont traduites
		Nombre	%	
Revenu national				
— Douanes et accise	413 267	12 728	3,1	
— Impôt	1 800 000	360 000	20,0	
Santé nationale et bien-être social	2 187 640	765 674	35,0	X
Secrétariat d'État	522 000	11 650	2,2	
Sénat	3 000	300	10,0	
Service pénitenciaire du Canada	52 052	8 328	16,0	
Société d'assurance des crédits à l'exportation	13 000	7	0,05	X
Société centrale d'hypothèques et de logement	87 500	3 063	3,5	X
Société de crédit agricole	7 500	525	7,0	
Société Radio-Canada	47 317	3 785	8,0	
Transports	330 400	28 084	8,5	
Travail	212 000	10 600	5,0	
Travaux publics	250 000	15 250	6,1	

Source : Renseignements fournis par les ministères et organismes ; voir JACQUES LARIVIÈRE, « La traduction dans la fonction publique ».

\* Données incomplètes.

1. Les lettres en français ne sont traduites que lorsque le destinataire est anglophone.

TABLEAU A-14 Langue des imprimés destinés au public

Répartition en pourcentage, selon la langue, des imprimés que destinent au public divers ministères et organisme fédéraux — Canada, 1965

	Nombre	Langue des imprimés					Total
		Anglais	Français	Anglais et français <sup>1</sup>	Bilingues <sup>2</sup>	Anglais et bilingues <sup>3</sup>	
Tous les ministères et organismes	7 041	42,4	1,0	29,9	25,8	0,9	100
Administration de la voie maritime du St-Laurent	21	23,8	0,0	47,6	28,6	0,0	100
Affaires des anciens combattants	188	0,0	0,0	86,2	13,8	0,0	100
Affaires extérieures	25	4,0	0,0	72,0	24,0	0,0	100
Agriculture	259	59,9	1,9	19,3	18,9	0,0	100
Air Canada	39	65,2	4,5	9,0	21,3	0,0	100
Arsenaux canadiens	3	1		1	1		
Assurances	25	60,0	0,0	20,0	20,0	0,0	100
« Atomic Energy of Canada »	32	93,8	0,0	3,1	3,1	0,0	100
Banque du Canada	89	22,5	4,5	60,7	7,8	4,5	100
Bibliothèque du Parlement	2			2			
Bibliothèque nationale	18	38,9	0,0	38,9	22,2	0,0	100
Bureau de l'auditeur général	1	1					
Bureau du directeur général des élections	40	0,0	0,0	67,5	0,0	32,5	100
Bureau fédéral de la statistique	2 179	60,9	0,4	33,4	5,1	0,2	100
Chambre des Communes	5			5			
Chemins de fer nationaux	217	55,8	1,8	4,6	23,0	14,8	100
Citoyenneté et immigration							
— Affaires indiennes	84	55,9	0,0	42,9	1,2	0,0	100
— Citoyenneté	24	8,3	0,0	20,8	70,9	0,0	100
— Enregistrement de la citoyenneté	4	2	2				
— Immigration	27	11,1	0,0	29,6	59,3	0,0	100
Commerce	20	40,0	0,0	45,0	15,0	0,0	100
Commission canadienne des pensions	117	0,0	0,0	83,8	16,2	0,0	100
Commission d'assurance-chômage	512	3,5	0,0	33,6	62,9	0,0	100
Commission de la capitale nationale	4	1		2	1		
Commission des transports aériens	50	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100
Commission des transports du Canada	14	85,7	14,3	0,0	0,0	0,0	100
Commission du centenaire	4			4			
Commission du service civil	23	4,3	0,0	30,4	65,2	0,0	100
Commission mixte internationale	1				1		
Conseil national de recherches	59	44,1	0,0	52,5	3,4	0,0	100
Contrôleur du trésor	84	29,8	0,0	64,3	5,9	0,0	100
Corporation de disposition des biens de la Couronne	3	1		1	1		
« Defence Construction Limited »	84	47,6	0,0	20,2	32,2	0,0	100
Défense nationale	37	51,4	0,0	10,8	37,8	0,0	100

TABLEAU A-14 (suite)

	Nombre	Langue des imprimés					Total
		Anglais	Français	Anglais et français <sup>1</sup>	Bilingues <sup>2</sup>	Anglais et bilingues <sup>3</sup>	
Finances	13	7		6			
Forêts	71	43,7	0,0	4,2	52,1	0,0	100
Galerie nationale	9	6			3		
Gendarmerie royale du Canada	18	38,9	0,0	44,4	16,7	0,0	100
Impressions et papeterie publiques	56	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100
Industrie	8	3		5			
Justice	1					1	
Mines et relevés techniques	35	71,4	28,6	0,0	0,0	0,0	100
Monnaie royale canadienne	1				1		
Nord canadien et ressources nationales	85	76,5	0,0	5,9	17,6	0,0	100
Office d'expansion économique de la région Atlantique	4	4					
Office national de l'énergie	8	8					
Office national du film	13	6		6	1		
Pêcheries	58	58,6	0,0	34,5	6,9	0,0	100
Postes	222	4,9	0,0	7,7	87,4	0,0	100
Production de défense	139	93,5	0,0	2,2	0,7	3,6	100
Revenu national							
— Douanes et accise	129	38,0	0,0	34,9	26,3	0,8	100
— Impôt	129	6,2	0,0	14,7	79,1	0,0	100
Santé nationale et bien-être social	236	68,6	0,9	20,8	9,3	0,4	100
Secrétariat d'État	300	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100
Sénat	8	1		7			
Service national de placement	13	1		11	1		
Service pénitenciaire du Canada	6	1		5			
Société d'assurance des crédits à l'exportation	26	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Société centrale d'hypothèques et de logement	344	34,3	0,9	12,8	52,0	0,0	100
Société de crédit agricole	167	53,9	12,6	29,9	3,6	0,0	100
Société Radio-Canada	26	11,5	0,0	84,6	3,9	0,0	100
Transports	344	49,7	0,0	22,4	27,9	0,0	100
Travail	195	34,4	0,0	50,2	15,4	0,0	100
Travaux publics	33	15,1	6,1	66,7	12,1	0,0	100

Source : Renseignements fournis par les ministères et organismes ; voir aussi LARIVIÈRE, « La traduction dans la fonction publique ».

1. Deux imprimés.

2. Un seul imprimé.

3. Un imprimé bilingue pour le Québec et un imprimé anglais pour le reste du Canada.

TABLEAU A-15 Langue des publications et traduction en français

Importance des publications en anglais (en nombre de mots), et pourcentage des publications traduites en français, dans les ministères et organismes fédéraux — Canada, 1965

	Nombre de mots anglais	Mots traduits en français		Nombre de mots en français seulement
		Nombre	%	
Tous les ministères et organismes	40 015 054	17 934 544	44,8	386 180
Administration de la voie maritime du St-Laurent	18 500	18 500	100,0	
Affaires des anciens combattants	582 430	77 620	13,3	
Affaires extérieures	323 738	322 780	99,7	
Agriculture	1 520 675	266 200	17,5	
Air Canada	47 576	15 576	32,7	
Arsenaux canadiens	4 500	4 500	100,0	
Assurances	611 000	571 000	93,5	
« Atomic Energy of Canada »	9 400	9 400	100,0	
Banque du Canada	172 300	92 300	53,6	
Bibliothèque nationale	989 800	829 800	83,8	
Bureau de l'auditeur général	97 500	97 500	100,0	
Bureau fédéral de la statistique	2 761 710	1 142 025	41,3	139 400
Chambre des Communes	3 469 700	3 469 700	100,0	
Chemins de fer nationaux	55 500	55 500	100,0	
Citoyenneté et immigration	57 000	45 500	79,8	
— Affaires indiennes	188 700	188 700	100,0	
— Citoyenneté	420 436	420 436	100,0	
Commerce	471 640	176 500	37,4	22 380
Commission d'appel de l'impôt	1 900	1 900	100,0	
Commission d'assurance-chômage	173 350	173 350	100,0	
Commission de la capitale nationale	46 199	34 199	74,0	
Commission du centenaire	61 500	57 500	93,5	
Commission du service civil	46 800	46 800	100,0	
Commission du tarif	260 000	260 000	100,0	
Conseil national de recherches	1 424 950	234 000	16,4	3 000
Contrôleur du trésor	213 000	213 000	100,0	
Corporation de disposition des biens de la Couronne	2 000	2 000	100,0	
« Defence Construction Limited »	28 200	28 200	100,0	
Défense nationale	968 500	328 500	33,9	
Finances	51 000	51 000	100,0	
Forêts	2 383 350	231 750	9,7	
Gendarmerie royale du Canada	413 250	47 650	11,5	
Impressions et papeterie publiques	1 444 500	1 444 500	100,0	
Industrie	22 060	22 060	100,0	
Justice	231 500	231 500	100,0	
Mines et relevés techniques	5 168 300	1 535 000	29,7	
Monnaie royale canadienne	5 500	5 500	100,0	
Nord canadien et ressources nationales	672 000	—	0,0	
Office des recherches sur les pêcheries	2 390 000	420 000	17,6	



TABLEAU A-15 (suite)

	Nombre de mots anglais	Mots traduits en français		Nombre de mots en français seulement
		Nombre	%	
Office national de l'énergie	49 368	6 670	13,5	
Office national du film	98 000	98 000	100,0	
Pêcheries	1 110 600	156 400	14,1	
Postes	316 800	316 800	100,0	
Production de défense	296 000	101 000	34,1	
Revenu national				
— Impôt	333 000	333 000	100,0	
Santé nationale et bien-être social	1 432 143	917 605	64,1	7 200
Secrétariat d'État	971 100	420 400	43,3	132 600
Sénat	21 000	21 000	100,0	
Service national de placement	41 650	41 650	100,0	
Service pénitentiaire du Canada	71 600	71 600	100,0	
Société d'assurance des crédits à l'exportation	4 000	4 000	100,0	
Société centrale d'hypothèques et de logement	322 450	322 450	100,0	
Société de crédit agricole	9 000	9 000	100,0	
Société Radio-Canada	400 000	40 000	10,0	80 000
Transports	4 946 519	589 819	11,9	
Travail	1 237 930	780 554	63,1	
Travaux publics	263 000	263 000	100,0	

Source : Renseignements fournis par les ministères et organismes; voir aussi LARIVIÈRE, « La traduction dans la fonction publique ».

TABLEAU A-16 Langue des imprimés de régie interne

Répartition en pourcentage, selon la langue, des imprimés de régie interne des divers ministères et organismes fédéraux — Canada, 1965

	Nombre	Langue des imprimés					Total
		Anglais	Français	Anglais et français <sup>1</sup>	Bilingues <sup>2</sup>	Anglais et bilingues <sup>3</sup>	
Tous les ministères et organismes	36 493	83,8	0,9	6,1	9,0	0,2	100
Administration de la voie maritime du St-Laurent	525	86,6	1,9	0,0	9,5	0,0	100
Affaires des anciens combattants	707	97,3	0,0	1,6	1,1	0,0	100
Affaires extérieures	1 205	95,9	0,8	2,5	0,8	0,0	100
Agriculture	1 750	91,7	0,5	5,1	2,7	0,0	100
Air Canada	1 553	82,3	0,6	0,3	16,8	0,0	100
Arsenaux canadiens	970	92,5	5,8	0,6	1,1	0,0	100
« Atomic Energy of Canada »	1 454	99,7	0,0	0,0	0,3	0,0	100
Banque du Canada	810	95,7	0,0	3,1	0,9	0,3	100
Bibliothèque nationale	212	78,8	0,0	5,2	16,0	0,0	100
Bureau de l'auditeur général	3	3					
Bureau du Conseil privé	2	1			1		
Bureau du directeur général des élections	72	0,0	0,0	63,9	0,0	36,1	100
Bureau fédéral de la statistique	1 625	89,5	0,3	5,1	5,1	0,0	100
Chambre des Communes	10	2		3	5		100
Chemins de fer nationaux	2 092	95,0	0,4	0,6	3,0	1,0	100
Citoyenneté et immigration							
— Administration	77	93,5	0,0	0,0	6,5	0,0	100
— Affaires indiennes	445	83,4	0,4	14,8	1,4	0,0	100
— Citoyenneté	100	60,0	1,0	8,0	31,0	0,0	100
— Enregistrement de la citoyenneté	1	1					
— Immigration	132	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Commerce	236	90,7	0,0	0,4	8,9	0,0	100
Commission canadienne des Pensions	125	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Commission d'appel de l'impôt	10	1			9		
Commission d'assurance-chômage	345	53,6	0,0	2,3	44,1	0,0	100
Commission de la capitale nationale	22	86,4	0,0	9,1	4,5	0,0	100
Commission des transports aériens	6	6					
Commission des transports du Canada	72	84,7	0,0	0,0	15,3	0,0	100
Commission du centenaire							
Commission du service civil	74	74,3	0,0	12,2	13,5	0,0	100
Conseil du trésor	43	95,3	0,0	4,7	0,0	0,0	100
Conseil national de recherches	227	96,5	0,0	2,2	1,3	0,0	100
Contrôleur du trésor	826	63,8	2,4	0,0	33,8	0,0	100
Corporation de disposition des biens de la Couronne	27	85,2	0,0	0,0	14,8	0,0	100
« Defence Construction Limited »	152	90,1	0,0	2,0	7,9	0,0	100

TABLEAU A-16 (suite)

	Nombre	Langue des imprimés					Total
		Anglais	Français	Anglais et français <sup>1</sup>	Bilingues <sup>2</sup>	Anglais et bilingues <sup>3</sup>	
Défense nationale	6 063	95,9	0,0	1,6	2,5	0,0	100
Finances	5	5					
Forêts	298	89,9	0,0	0,4	9,7	0,0	100
Galerie nationale	4	4					
Gendarmerie royale du Canada	471	91,5	0,0	4,9	3,6	0,0	100
Impressions et papeterie publiques	30	16,7	3,3	0,0	80,0	0,0	100
Industrie	70	88,6	0,0	0,0	11,4	0,0	100
Mines et relevés techniques	600	16,7	0,0	50,0	33,3	0,0	100
Monnaie royale canadienne	6	4			2		
Nord canadien et ressources nationales	1 240	91,1	0,0	0,8	8,1	0,0	100
Office des recherches sur les pêcheries	20	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Office d'expansion économique de la région Atlantique	40	87,5	0,0	0,0	12,5	0,0	100
Office national de l'énergie	42	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Office national du film	305	57,1	0,3	8,5	34,1	0,0	100
Organisation des mesures d'urgence	32	0,0	0,0	93,7	6,3	0,0	100
Pêcheries	210	96,2	0,0	0,0	3,8	0,0	100
Postes	861	27,5	1,2	2,9	68,4	0,0	100
Production de défense	478	98,3	0,0	0,0	1,7	0,0	100
Revenu national							
— Douanes et accise	310	84,8	0,0	8,7	6,5	0,0	100
— Impôt	714	51,7	7,1	3,5	37,7	0,0	100
Santé nationale et bien-être social	799	86,9	7,6	4,9	0,6	0,0	100
Secrétariat d'État	700	3,6	3,6	92,8	0,0	0,0	100
Sénat	12	6		6			
Service national de placement	82	15,9	0,0	25,6	58,5	0,0	100
Service pénitenciaire du Canada	1 600	86,3	0,0	12,5	1,2	0,0	100
Société d'assurance des crédits à l'exportation	3	3					
Société centrale d'hypothèques et de logement	330	97,0	0,0	1,2	1,8	0,0	100
Société de crédit agricole	140	85,0	7,1	3,6	4,3	0,0	100
Société Radio-Canada	468	60,9	0,4	17,5	19,2	2,0	100
Transports	3 364	84,0	0,7	3,8	11,2	0,3	100
Travail	528	89,2	0,0	6,8	4,0	0,0	100
Travaux publics	758	83,0	0,8	9,1	7,1	0,0	100

Source : Renseignements fournis par les ministères et organismes ; voir aussi LARIVIÈRE, « La traduction dans la fonction publique ».

1. Deux imprimés.

2. Un seul imprimé.

3. Un imprimé bilingue pour le Québec et un imprimé anglais pour le reste du Canada.

TABLEAU A-17 Langue des manuels et circulaires

Répartition en pourcentage, selon la langue, des manuels et circulaires en usage dans divers ministères et organismes fédéraux — Canada, 1965

	Nombre	Langue des manuels et circulaires		
		Anglais	Anglais et français	Total
Tous les ministères et organismes	25 172	99,15	0,85	100
Administration de la voie maritime du St-Laurent	10	5	5	
Affaires des anciens combattants	4	1	3	
Affaires extérieures	20	90,0	10,0	100
Agriculture	31	74,2	25,8	100
Air Canada	200	100,0	0,0	100
Arsenaux canadiens	11	5	6	
« Atomic Energy of Canada »	7	7		
Banque du Canada	1	1		
Bibliothèque nationale	3	3		
Bureau de l'auditeur général	1	1		
Bureau du directeur général des élections	8	8		
Bureau fédéral de la statistique	18	55,6	44,4	100
Chambre des Communes	1		1	
Chemins de fer nationaux	74	64,9	35,1	100
Citoyenneté et immigration				
— Administration	2	2		
— Affaires indiennes	3	3		
— Citoyenneté	1	1		
— Immigration	9	9		
Commerce	6	6		
Commission canadienne des pensions	2	2		
Commission d'assurance-chômage	8	1	7	
Commission de la capitale nationale	2	2		
Commission des transports aériens	2	2		
Commission des transports du Canada	1	1		
Commission du service civil	1	1		
Commission du tarif	1	1		
Commission mixte internationale	1	1		
Conseil du trésor	2	2		
Conseil national de recherches	1	1		
Contrôleur du trésor	7	5	2	
Corporation de disposition des biens de la Couronne	3	2	1	
« Defence Construction Limited »	3	1	2	
Défense nationale	24 497	99,8	0,2	100
Forêts	1	1		
Gendarmerie royale du Canada	22	90,9	9,1	100
Mines et relevés techniques	6	6		
Nord canadien et ressources nationales	17	100,0	0,0	100

TABLEAU A-17 (suite)

	Nombre	Langue des manuels et circulaires		Total
		Anglais	Anglais et français	
Office national de l'énergie	2	2		
Office national du film	2	1	1	
Organisation des mesures d'urgence	16	0,0	100,0	100
Pêcheries	2	1	1	
Postes	10	2	8	
Production de défense	6	4	2	
Revenu national				
— Douanes et accise	9	6	3	
— Impôt	16	43,7	56,3	100
Santé nationale et bien-être social	28	60,7	39,3	100
Secrétariat d'État	4		4	
Service national de placement	12	9	3	
Service pénitenciaire du Canada	1		1	
Société centrale d'hypothèques et de logement	5	2	3	
Société de crédit agricole	5		5	
Société Radio-Canada	11	63,6	36,4	100
Transports	46	87,0	13,0	100
Travail	4	4		
Travaux publics	6	6		

Source : Renseignements fournis par les ministères et organismes ; voir aussi LARIVIÈRE, « La traduction dans la fonction publique ».

TABLEAU A-18 Traduction de documents français et langue des dossiers

Fréquence de la traduction en anglais de documents français dans divers ministères et organismes fédéraux; langue des dossiers — Canada, 1965

	Traduction en anglais des documents écrits en français			Langue des index de dossiers					
	Habituel- lement	Rare- ment	Jamais	À Ottawa			Au Québec		
				Anglais Français	Anglais et français	français	Anglais Français	Anglais et français	français
Tous les ministères et organismes	30	26	12	60	0	8	19	8	11
Administration de la voie maritime du St-Laurent	X			X			X		
Affaires des anciens combattants	X			X			X		
Affaires extérieures			X	X					
Agriculture	X			X				X	
Air Canada	X			X			X		
Arsenaux canadiens		X		X			X		
Assurances		X		X					
« Atomic Energy of Canada »		X		X					
Banque du Canada	X								
Bibliothèque du Parlement		X			X				
Bibliothèque nationale			X	X					
Bureau de l'auditeur général			X	X					X
Bureau du Conseil privé		X		X					
Bureau du directeur général des élections			X		X				
Bureau fédéral de la statistique		X			X				X
Chambre des Communes		X		X					
Chemins de fer nationaux			X	X				X	
Citoyenneté et immigration									
— Administration		X		X			X		
— Affaires indiennes	X			X			X		
— Citoyenneté		X		X					X
— Enregistrement de la citoyenneté		X		X					X
— Immigration	X			X			X		
Commerce	X			X					X
Commission canadienne des pensions			X						
Commission d'appel de l'impôt			X		X				
Commission d'assurance- chômage		X		X					X
Commission de la capitale nationale	X			X					

TABLEAU A-18 (suite)

	Traduction en anglais des documents écrits en français			Langue des index de dossiers					
	Habituel- lement	Rare- ment	Jamais	À Ottawa			Au Québec		
				Anglais	Anglais	Anglais et français	Anglais	Anglais et français	Anglais et français
Commission des transports aériens	X			X					
Commission des transports du Canada	X			X			X		
Commission du centenaire			X	X			X		
Commission du service civil		X		X					
Commission du tarif		X		X					
Commission mixte internationale	X			X					
Conseil du trésor	X			X					
Conseil national de recherches		X		X					
Contrôleur du trésor	X			X					X
Corporation de disposition des biens de la Couronne				X					
« Défense Construction Limited »	X			X			X		
Défense nationale				X			X		
Finances	X			X					
Forêts		X		X			X		
Galerie nationale		X		X					
Gendarmerie royale du Canada	X			X			X		
Impressions et papeterie publiques			X			X			
Industrie	X			X					
Justice		X		X					
Mines et relevés techniques	X			X				X	
Monnaie royale canadienne	X			X					
Nord canadien et ressources nationales	X			X					
Office des recherches sur les pêcheries				X					
Office d'expansion économique de la région Atlantique			X	X					
Office national de l'énergie	X			X					
Office national du film		X				X			X
Organisation des mesures d'urgence	X			X					X
Pêcheries		X		X			X		
Postes		X		X				X	
Production de défense	X			X			X		
Revenu national									
— Douanes et accise	X			X			X		

TABLEAU A-18 (suite)

	Traduction en anglais des documents écrits en français			Langue des index de dossiers					
	Habituel- lement	Rare- ment	Jamais	À Ottawa			Au Québec		
				Anglais	Français	Anglais et français	Anglais	Français	Anglais et français
— Impôt		X		X					X
Santé nationale et bien-être social	X			X				X	
Secrétariat d'État			X	X					
Sénat		X							
Service national de placement	X			X				X	
Service pénitenciaire du Canada		X		X				X	
Société d'assurance des crédits à l'exportation	X			X			X		
Société centrale d'hypothèques et de logement	X			X					
Société de crédit agricole			X	X				X	
Société Radio-Canada		X				X			X
Transports		X		X			X		
Travail	X					X			
Travaux publics		X		X			X		

Source : Renseignements fournis par les ministères et organismes ; voir aussi LARIVIÈRE, « La traduction dans la fonction publique ».

TABLEAU A-19 Langue de travail optimale et emploi des langues au travail

Pourcentage<sup>1</sup> des fonctionnaires des ministères fédéraux classés d'après la langue de travail optimale qui emploient le français et l'anglais au travail — Canada, 1965

Langue de travail optimale	Échantillon	Langue employée au travail	Emploi				
			Exclusif	Prépondérant	Égal	Fréquent	Occasionnel
Anglais	7 719	Anglais	86,0	97,0	97,8	98,1	98,5
		Français	0,3	0,5	1,4	2,8	15,6
Français	456	Anglais	1,5	9,8	22,4	47,0	82,3
		Français	29,4	73,7	86,6	93,9	97,6
Français et anglais	977	Anglais	8,8	48,3	75,4	90,5	98,7
		Français	3,1	26,2	56,3	76,4	93,6

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

1. Les pourcentages sont cumulatifs.



TABLEAU A-20 Langue requise pour le premier emploi et lieu d'affectation

Répartition en pourcentage, selon la langue requise pour le premier emploi dans la fonction publique fédérale, des fonctionnaires des ministères fédéraux classés d'après le lieu d'affectation de leur premier emploi — Canada, 1965

Lieu d'affectation	Échantillon	Langue requise				Total
		Anglais	Français	Anglais et français	Autre	
Provinces Atlantiques	938	97,4	0,2	2,4	0,0	100
Terre-Neuve	126	98,9	0,0	1,1	0,0	100
Île-du-Prince-Édouard	50	97,3	0,0	2,7	0,0	100
Nouvelle-Écosse	497	99,5	0,0	0,5	0,0	100
Nouveau-Brunswick	265	92,4	0,6	7,0	0,0	100
Québec (sauf Hull)	1 056	15,9	26,9	57,2	0,0	100
Ontario (sauf Ottawa)	1 572	98,1	0,2	1,6	0,1	100
Ottawa-Hull	3 466	81,3	0,8	17,7	0,2	100
Provinces de l'Ouest	1 955	99,4	0,2	0,3	0,1	100
Manitoba	432	99,6	0,0	0,4	0,0	100
Saskatchewan	314	99,5	0,0	0,5	0,0	100
Alberta	507	99,4	0,0	0,6	0,0	100
Colombie-Britannique	702	99,4	0,4	0,0	0,2	100
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	66	89,5	0,0	0,3	10,2	100
Postes à l'étranger	106	74,4	0,0	13,6	12,0	100
Tous les fonctionnaires	9 159	82,3	4,2	13,3	0,2	100

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

TABLEAU A-21 Langue requise pour le premier emploi et langue de travail optimale

Répartition en pourcentage, selon la langue requise pour le premier emploi dans la fonction publique fédérale, des fonctionnaires des ministères fédéraux classés d'après la langue maternelle et la langue de travail optimale à l'entrée dans la fonction publique — Canada, 1965

Langue maternelle	Langue de travail optimale à l'entrée	Échantillon	Langue requise pour le premier emploi dans la fonction publique					%*
			Anglais	Français	Anglais et français	Autre	Total	
Français	Anglais	144	61,7	3,9	34,4	0,0	100	43,7
	Français	864	18,0	31,0	50,8	0,2	100	
	Anglais et français	481	34,0	5,4	60,6	0,0	100	
Anglais ou autre	Anglais	7 511	98,2	0,1	1,6	0,1	100	97,1
	Français	27	32,9	19,1	38,6	9,4	100	
	Anglais et français	127	48,8	1,5	48,1	1,6	100	

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

\* Pourcentage des fonctionnaires dont la langue de travail optimale à l'entrée dans la fonction publique correspondait à la langue requise pour le premier emploi.

TABLEAU A-22 Utilisation du français requise pour le premier emploi et période de recrutement

Pourcentage des fonctionnaires des ministères fédéraux qui devaient utiliser le français dans leur premier emploi, classés d'après le lieu d'affectation et la période de recrutement — Canada, 1965

Lieu d'affectation	Période de recrutement					
	Jusqu'à 1950		1951-1960		Depuis 1961	
	Échantillon	%	Échantillon	%	Échantillon	%
Tous les fonctionnaires	3 847	18,5	3 509	16,8	1 802	16,9
Provinces Atlantiques	410	2,1	373	3,4	152	0,8
Québec (sauf Hull)	454	83,1	427	83,0	166	87,6
Ontario (sauf Ottawa)	646	2,3	622	1,1	335	2,3
Ottawa-Hull	1 456	16,7	1 253	17,9	749	21,9
Provinces de l'Ouest	818	0,3	763	0,7	365	0,3
Ailleurs	63	4,2	71	7,4	35	7,8

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

TABLEAU A-23 Effectifs réels au service extérieur du ministère des Affaires extérieures

Répartition en pourcentage, selon le groupe linguistique, des effectifs réels du corps des agents du service extérieur du ministère des Affaires extérieures, classés d'après la position dans la hiérarchie — Canada, 1949, 1952, 1953, 1955, 1960 et 1965

	Tous les agents	Bureau du secrétaire général et cadres supérieurs	Cadres moyens	Cadres subalternes
<b>27 décembre 1949</b>				
Anglophones	78,6	73,5	74,3	82,1
Francophones	21,4	26,5	25,7	17,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre	201	49	35	117
<b>1<sup>er</sup> septembre 1952</b>				
Anglophones	79,3	75,9	71,4	83,5
Francophones	20,7	24,1	28,6	16,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre	227	58	42	127
<b>1<sup>er</sup> avril 1953</b>				
Anglophones	80,3	75,4	73,8	84,3
Francophones	19,7	24,6	26,2	15,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre	233	57	42	134
<b>1<sup>er</sup> juillet 1955</b>				
Anglophones	78,2	77,3	79,6	78,1
Francophones	21,8	22,7	20,4	21,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre	257	66	54	137
<b>1<sup>er</sup> juillet 1960</b>				
Anglophones	76,5	79,8	81,7	71,6
Francophones	23,5	20,2	18,3	28,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre	324	94	82	148
<b>1<sup>er</sup> juillet 1965</b>				
Anglophones	78,7	82,9	76,1	77,4
Francophones	21,3	17,1	23,9	22,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre	395	123	117	155

Source : LALANDE, « Le ministère des Affaires extérieures ».

TABLEAU A-24 Élèves inscrits aux cours de langues

Répartition en nombre et en pourcentage, selon la formule des cours, des élèves des trois degrés des cours de français et d'anglais du programme d'enseignement des langues de la Commission du service civil — Canada, 1967

Degré des cours		Total	Formule des cours			
			Plein temps	Mi-temps	1 heure par jour (ou équivalent)	Soir
<i>Ensemble</i>						
Total	Nombre	2 118	59	134	1 398	527
	%	100,0	2,8	6,3	66,0	24,9
Français	Nombre	1 893	59	102	1 252	480
	%	100,0	3,1	5,4	66,1	25,4
Anglais	Nombre	225	0	32	146	47
	%	100,0	0,0	14,2	64,9	20,9
<i>Elémentaire</i>						
Total	Nombre	1 433	35	75	951	372
	%	100,0	2,4	5,2	66,4	26,0
Français	Nombre	1 423	35	75	941	372
	%	100,0	2,5	5,3	66,1	26,1
Anglais	Nombre	10	0	0	10	0
	%	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
<i>Moyen</i>						
Total	Nombre	510	17	39	342	112
	%	100,0	3,3	7,6	67,1	22,0
Français	Nombre	374	17	16	264	77
	%	100,0	4,5	4,3	70,6	20,6
Anglais	Nombre	136	0	23	78	35
	%	100,0	0,0	16,9	57,4	25,7
<i>Supérieur</i>						
Total	Nombre	175	7	20	105	43
	%	100,0	4,0	11,4	60,0	24,6
Français	Nombre	96	7	11	47	31
	%	100,0	7,3	11,4	49,0	32,3
Anglais	Nombre	79	0	9	58	12
	%	100,0	0,0	11,4	73,4	15,2

Source : Direction de l'enseignement des langues de la Commission du service civil.

TABLEAU A-25 Les fonctionnaires anglophones et l'apprentissage du français

Répartition en pourcentage, selon les projets à l'égard de l'apprentissage du français, des fonctionnaires anglophones de l'échelon intermédiaire, dans quatre ministères fédéraux — Canada, 1965

	Les quatre ministères	Agriculture	Finances	Revenu national (Impôt)	Travaux publics
Suivent ou ont déjà suivi les cours de français de la fonction publique	13,7	10,8	25,0	9,1	18,7
Suivent ou ont déjà suivi d'autres cours de français	11,5	16,2	7,1	9,1	6,3
Sont déterminés à suivre les cours de français de la fonction publique	27,5	24,3	32,2	27,3	31,2
Sont déjà bilingues	3,8	0,0	17,9	3,0	6,3
Suivront peut-être les cours un jour	30,5	29,8	7,1	42,4	28,1
Ne projettent pas de suivre les cours	13,0	18,9	10,7	9,1	9,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	<i>130</i>	<i>37</i>	<i>28</i>	<i>33</i>	<i>32</i>

Source : BEATTIE, DÉSY et LONGSTAFF, « Bureaucratic Careers ».

TABLEAU A-26 Les fonctionnaires anglophones et l'emploi du français

Répartition en pourcentage, selon le degré d'emploi du français, des fonctionnaires anglophones de l'échelon intermédiaire, dans quatre ministères fédéraux — Canada, 1965

Occasions d'utiliser le français au travail	Les quatre ministères	Agriculture	Finances	Revenu national (Impôt)	Travaux publics
Nombreuses	10,7	2,7	21,4	27,3	6,3
Fréquentes	16,8	16,2	17,9	12,1	21,9
Peu nombreuses	39,7	37,8	35,7	39,4	43,7
Aucune occasion	32,8	43,3	25,0	21,2	28,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	<i>130</i>	<i>37</i>	<i>28</i>	<i>33</i>	<i>32</i>

Source : BEATTIE, DÉSY et LONGSTAFF, « Bureaucratic Careers ».

TABLEAU A-27 Les fonctionnaires anglophones et leurs raisons d'apprendre le français

Répartition en pourcentage, selon les raisons personnelles d'apprendre le français, des fonctionnaires anglophones de l'échelon intermédiaire, dans quatre ministères fédéraux — Canada, 1965

Raison d'apprendre le français	Les quatre ministères	Agriculture	Finances	Revenu national (Impôt)	Travaux publics
Accroissement de salaire	28,4	20,0	13,0	51,9	24,1
Utilité au travail	19,3	23,3	26,1	18,5	13,8
Épanouissement personnel	47,7	50,0	56,5	25,9	58,7
Patriotisme	4,6	6,7	4,4	3,7	3,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	<i>109</i>	<i>30</i>	<i>23</i>	<i>27</i>	<i>29</i>

Source : BEATTIE, DÉSY et LONGSTAFF, « Bureaucratic Careers ».

TABLEAU A-28 Intérêt à l'égard d'une carrière dans la fonction publique

Répartition en pourcentage, selon le degré d'intérêt à l'égard d'une carrière dans la fonction publique fédérale, des candidats aux programmes SA-ASE et ST, classés d'après la langue maternelle — Canada, 1965

Intérêt pour une carrière dans la fonction publique	Langue maternelle	
	Français	Anglais ou autre
Fort	27,7	28,7
Modéré	55,4	51,3
Faible	11,8	17,6
Nul	2,0	2,2
Sans réponse	3,1	0,2
Total	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	<i>302</i>	<i>1 080</i>

Source : JEANNOTTE et TAYLOR, « Survey of Applicants ».

TABLEAU A-29 Attrait de la fonction publique

Répartition en pourcentage, selon le principal facteur d'attraction de la fonction publique, des candidats aux programmes SA-ASE et ST, classés d'après la langue maternelle — Canada, 1965

Facteur d'attraction	Langue maternelle	
	Français	Anglais ou autre
Avantages professionnels	47,6	64,2
Avantages personnels	46,3	32,5
Attitude indéterminée	6,1	3,3
Total	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	302	1 080

Source : JEANNOTTE et TAYLOR, « Survey of Applicants ».

TABLEAU A-30 Adaptation culturelle de la publicité de la Commission du service civil

Répartition en pourcentage, selon leur évaluation de l'adaptation culturelle de la publicité de la Commission du service civil, des candidats aux programmes SA-ASE et ST, classés d'après la langue maternelle<sup>1</sup> — Canada, 1965

Degré d'adaptation culturelle de la publicité	Langue maternelle	
	Français	Anglais
Très bien adaptée	10,5	32,6
Modérément adaptée	43,2	43,6
Pas très bien adaptée	16,6	7,4
Pas du tout adaptée	7,4	2,0
Opinion indéterminée	21,3	14,4
Total	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	269	864

Source : JEANNOTTE et TAYLOR, « Survey of Applicants ».

1. Les candidats ayant le français pour langue maternelle ont exprimé leur opinion sur l'adaptation de la publicité à la culture « canadienne-française », et les candidats ayant l'anglais pour langue maternelle ont fait de même pour la culture « canadienne-anglaise ».

TABLEAU A-31 Lieu d'origine et langue maternelle

Répartition en pourcentage, selon le lieu d'origine<sup>1</sup>, des fonctionnaires des ministères fédéraux (1965) et de la population du Canada (1961), classés d'après la langue maternelle

Lieu d'origine	Langue maternelle des fonctionnaires			Langue maternelle de la population		
	Tous les fonctionnaires	Français	Anglais	Toute la population	Français	Anglais
Provinces Atlantiques	15,6	3,7	21,1	11,2	5,6	16,3
Québec	18,3	70,0	4,6	27,0	83,2	5,4
Ontario	31,4	22,4	36,2	25,7	7,1	38,2
Provinces de l'Ouest	26,0	3,1	29,4	21,1	2,4	28,0
Étranger	8,7	0,7	8,7	15,0	1,7	12,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	<i>9 132</i>	<i>1 963</i>	<i>6 338</i>			

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey », pour les fonctionnaires; le recensement du Canada de 1961, pour la population totale.

1. Dans le cas des fonctionnaires, nous entendons par « lieu d'origine » la région où ils ont fait leurs études secondaires. Pour la population du Canada, il s'agit du lieu de naissance.

TABLEAU A-32 Lieu de travail et langue maternelle

Répartition en pourcentage, selon la langue maternelle, des fonctionnaires des ministères fédéraux classés d'après le lieu de travail (1965), et de la population du Canada (1961)

Lieu de travail	<i>Échantillon</i>	Langue maternelle			
		Français	Anglais	Autre	Total
Tous les fonctionnaires	<i>9 132</i>	21,5	69,4	9,1	100
Provinces Atlantiques	<i>853</i>	7,9	90,2	1,9	100
Québec (sauf Hull)	<i>942</i>	80,9	16,5	2,6	100
Ontario (sauf Ottawa)	<i>1 515</i>	5,0	84,4	10,6	100
Ottawa-Hull	<i>3 779</i>	31,1	63,4	5,5	100
Provinces de l'Ouest	<i>1 709</i>	2,2	79,5	18,4	100
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	<i>62</i>	0,2	80,4	19,4	100
À l'étranger	<i>272</i>	16,1	75,1	8,8	100
Population du Canada (1961)		28,1	58,5	13,4	100

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey », pour les fonctionnaires; le recensement du Canada de 1961 pour la population.



TABLEAU A-33 Traitement des fonctionnaires dont la langue maternelle est le français

Pourcentage des fonctionnaires ayant le français pour langue maternelle, qui gagnent \$ 10 000 ou plus par année, ou moins de \$ 10 000 par année, dans certains ministères fédéraux — Canada, 1965

	Gagnent \$ 10 000 ou plus par année		Gagnent moins de \$ 10 000 par année	
	<i>Échantillon</i>	<i>%</i>	<i>Échantillon</i>	<i>%</i>
Tous les ministères	4 631	10,8	3 970	21,9
Affaires des anciens combattants	260	16,7	300	26,3
Affaires extérieures	208	18,8	40	25,0
Agriculture	468	6,0	241	12,9
Bureau fédéral de la statistique	137	7,3	58	34,5
Citoyenneté et immigration	101	12,9	81	21,0
Commerce	158	5,1	26	*
Commission d'assurance-chômage	166	12,8	39	6,0
Défense nationale	244	12,7	738	21,8
Finances	187	8,6	165	26,1
Forêts	80	6,3	21	*
Industrie	167	13,8	7	*
Mines et relevés techniques	382	2,6	66	15,2
Nord canadien et ressources nationales	72	5,6	34	11,8
Pêcheries	47	2,1	41	12,2
Postes	57	26,3	969	28,8
Production de défense	282	5,0	44	22,7
Revenu national	340	16,7	436	24,4
Santé nationale et bien-être social	329	12,5	89	24,7
Secrétariat d'État	58	44,8	25	*
Transports	410	6,8	295	16,3
Travail	57	14,5	15	*
Travaux publics	145	9,7	135	27,4

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

\* Sans valeur statistique.

TABLEAU A-34 Période de recrutement et traitement initial

Pourcentage des fonctionnaires des ministères fédéraux dont le traitement initial était d'au moins \$ 5 000, classés d'après la langue maternelle et la période de recrutement — Canada, 1965

Période de recrutement	Langue maternelle					
	Français		Anglais		Autre	
	<i>Échantillon</i>	%	<i>Échantillon</i>	%	<i>Échantillon</i>	%
Tous les fonctionnaires	1 471	3,0	6 787	5,3	812	5,7
Jusqu'à 1950	589	0,1	3 018	1,0	207	0,3
1951-1954	228	2,1	995	1,8	122	0,7
1955-1960	335	3,2	1 524	6,0	270	6,0
1961-1965	319	7,5	1 248	14,1	213	11,6

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

TABLEAU A-35 Augmentation annuelle du traitement et nombre d'années de service

Traitement annuel médian et augmentation annuelle médiane du traitement des fonctionnaires des ministères fédéraux, classés d'après le nombre d'années de service et la langue maternelle — Canada, 1965

Nombre d'années de service	Traitement annuel médian d'après la langue maternelle				Augmentation annuelle médiane d'après la langue maternelle		
	Français		Anglais ou autre		Français A	Anglais ou autre B	Écart B — A
	<i>Échantillon</i>	\$	<i>Échantillon</i>	\$			
0-2	190	3 515	895	3 664	\$ 501	\$ 452	\$ -49
3-4	129	3 832	571	4 065	331	274	-57
5-6	108	4 085	616	4 376	265	275	+10
7-10	230	4 384	1 178	4 696	229	243	+14
11-14	226	4 851	1 124	4 933	207	207	0
15-18	160	5 004	1 101	5 388	195	216	+21
19-22	214	4 948	993	5 390	163	182	+19
23-26	106	5 273	579	5 388	151	156	+ 5
27-30	47	5 360	287	5 923	134	153	+19
31 et plus	65	5 472	273	5 953	121	135	+14

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

TABLEAU A-36 Augmentation annuelle des traitements

Augmentation annuelle moyenne<sup>1</sup> des traitements des fonctionnaires des ministères fédéraux, classés d'après le traitement initial et la langue maternelle — Canada, 1965

Traitement initial	Langue maternelle					
	Français		Anglais		Autre	
	Échantillon	Augmentation moyenne	Échantillon	Augmentation moyenne	Échantillon	Augmentation moyenne
Moins de \$ 2 000	566	\$ 192	2 227	\$ 208	174	\$ 193
\$ 2 000 — 2 999	444	204	1 795	228	205	223
\$ 3 000 — 3 999	217	211	1 002	248	150	308
\$ 4 000 — 4 999	88	265	544	293	87	327
\$ 5 000 — 5 999	47	356	308	308	54	490
\$ 6 000 — 7 999	45	678	393	367	76	598
\$ 8 000 et plus	64	366	519	398	67	457

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

1. Après normalisation des années de service.

TABLEAU A-37 Traitement annuel médian et niveau d'instruction

Traitement annuel médian — observé, et normalisé pour les années de service — des fonctionnaires des ministères fédéraux, classés d'après le niveau d'instruction et la langue maternelle — Canada, 1965

Niveau d'instruction <sup>1</sup>	Traitement annuel médian observé (d'après la langue maternelle)						Traitement annuel médian normalisé pour les années de service (d'après la langue maternelle)		
	Français		Anglais		Autre		Français	Anglais	Autre
	Échantillon	\$	Échantillon	\$	Échantillon	\$	\$	\$	\$
10 ans ou moins	524	4 291	1 265	4 330	196	3 805	4 276	4 313	3 908
11 ou 12 ans	386	4 415	1 569	4 747	130	4 712	4 690	4 666	4 691
Études universitaires non sanctionnées par un grade	104	4 880	856	5 331	133	5 330	4 987	5 304	5 460
Université (avec diplôme)	473	6 763	3 162	8 840	360	7 432	6 980	8 704	7 675

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

1. Les catégories « 11 ou 12 ans » et « études universitaires non sanctionnées par un grade » ne s'excluent pas mutuellement.

TABLEAU A-38 Scolarité médiane et âge

Nombre médian d'années de scolarité des fonctionnaires du sexe masculin des ministères fédéraux, classés d'après l'âge et la langue maternelle — Canada, 1965

Âge	Langue maternelle						Écart	
	Français		Anglais		Autre		B-A	C-A
	Échantillon	Scolarité médiane A	Échantillon	Scolarité médiane B	Échantillon	Scolarité médiane C		
Tous les fonctionnaires <sup>1</sup>	1 487	10,1	6 852	10,8	819	10,6	+0,7	+0,2
Moins de 25 ans	80	11,2	142	11,6	19	10,9	+0,4	-0,3
25-44 ans	533	10,5	2 369	11,4	369	11,5	+0,9	+1,0
45 ans et plus	574	9,8	3 269	10,8	310	10,4	+1,0	+0,6

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

1. Hommes et femmes.

TABLEAU A-39 Mobilité et traitement

Pourcentage des fonctionnaires du sexe masculin des ministères fédéraux, classés d'après le traitement et la langue maternelle, qui ont connu une certaine mobilité<sup>1</sup> — Canada, 1965

Traitement	Langue maternelle	Ont occupé au moins 3 postes		Ont travaillé dans plus d'un ministère		Ont travaillé dans plus d'une ville	
		Échantillon	%	Échantillon	%	Échantillon	%
Moins de \$ 10 000 par année	Français	652	31,1	644	23,7	653	32,6
	Anglais ou autre	2 210	29,4	2 200	27,8	2 198	34,7
Au moins \$ 10 000 par année	Français	456	52,4	458	35,5	458	47,2
	Anglais ou autre	3 868	45,1	3 866	30,8	3 863	48,5

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

1. Après normalisation des années de service.

TABLEAU A-40 Âge et langue maternelle

Répartition en pourcentage, selon la langue maternelle, des fonctionnaires des ministères fédéraux, classés d'après l'âge — Canada, 1965

Âge	Échantillon	Langue maternelle			Total
		Français	Anglais	Autre	
Tous les fonctionnaires	9 082	21,5	69,4	9,1	100
Moins de 20 ans	109	25,0	68,5	6,5	100
20-24	371	37,7	57,0	5,3	100
25-29	469	25,3	63,7	11,0	100
30-34	688	26,3	60,8	12,9	100
35-39	991	24,4	65,2	10,4	100
40-44	1 672	19,4	70,3	10,3	100
45-49	1 658	17,7	74,2	8,2	100
50-54	1 458	16,0	76,1	7,9	100
55-59	1 018	18,1	74,6	7,3	100
60 ans et plus	648	17,9	73,2	8,9	100

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

TABLEAU A-41 Expérience professionnelle hors de la fonction publique fédérale

Pourcentage<sup>1</sup> des fonctionnaires des ministères fédéraux qui ont travaillé hors de la fonction publique fédérale, classés d'après le nombre d'années de travail hors de la fonction publique et la langue maternelle — Canada, 1965

	Langue maternelle		
	Français	Anglais	Autre
Au moins 15 ans	14,5	23,1	23,0
Au moins 11 ans	21,1	33,1	34,0
Au moins 7 ans	33,7	47,6	49,7
Au moins 3 ans	50,7	65,6	68,3
Moins de 3 ans	66,2	77,1	79,9
Échantillon	1 487	6 852	819

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

1. Les pourcentages sont cumulatifs.

TABLEAU A-42 Années de service et langue maternelle

Répartition en pourcentage, selon le nombre d'années de service, des fonctionnaires des ministères fédéraux classés d'après la langue maternelle — Canada, 1965

	Langue maternelle		
	Français	Anglais	Autre
2 ans ou moins	13,8	13,6	17,3
3-4 ans	10,4	8,8	10,7
5-6 ans	7,9	8,7	14,6
7-10 ans	17,8	17,3	22,8
11-14 ans	16,6	16,5	16,5
15-18 ans	9,8	11,7	8,3
19-22 ans	13,0	13,7	3,9
23 ans et plus	10,7	9,7	5,9
Total	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	<i>1 487</i>	<i>6 852</i>	<i>819</i>
Nombre médian d'années de service	10,5	10,9	7,8

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

TABLEAU A-43 Pays d'origine

Répartition en pourcentage, selon le pays d'origine, des fonctionnaires anglophones et francophones de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux — Canada, 1965

	<i>Échantillon</i>	Pays d'origine				Total
		Canada	Royaume-Uni	France	Autre	
Anglophones	168	74,5	10,7	0,0	14,8	100
Francophones	128	93,0	0,0	5,5	1,5	100

Source : BEATTIE, DÉSY et LONGSTAFF, « Bureaucratic Careers ».

TABLEAU A-44 Langue maternelle et groupe linguistique

Répartition en pourcentage, selon la langue maternelle, des fonctionnaires anglophones et francophones de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux — Canada, 1965

	<i>Échantillon</i>	Langue maternelle				Total
		Français	Anglais	Autre langue européenne	Langue non européenne	
Anglophones	168	0,6	86,3	10,1	3,0	100
Francophones	128	93,7	4,7	1,6	0,0	100

Source : BEATTIE, DÉSY et LONGSTAFF, « Bureaucratic Careers ».

TABLEAU A-45 Origine ethnique et groupe linguistique

Répartition en pourcentage, selon l'origine ethnique, des fonctionnaires anglophones et francophones de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux — Canada, 1965

	<i>Échantillon</i>	Origine ethnique						Sans réponse	Total
		Britanniques	Français	Germaniques	Slaves	Juifs	Autres		
Anglophones	168	73,4	2,4	10,0	5,9	2,4	5,9	0,0	100
Francophones	128	0,8	96,9	0,0	0,0	0,0	0,8	1,5	100

Source : BEATTIE, DÉSY et LONGSTAFF, « Bureaucratic Careers ».

TABLEAU A-46 Lieu d'origine et groupe linguistique

Répartition en pourcentage, selon le lieu d'origine<sup>1</sup>, des fonctionnaires anglophones et francophones de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux — Canada, 1965

	<i>Échantillon</i>	Lieu d'origine <sup>1</sup>							Total
		Provinces Atlantiques	Québec (sauf Hull)	Ontario (sauf Ottawa)	Ottawa-Hull	Provinces de l'Ouest	Royaume-Uni	Autres pays	
<i>Anglophones</i>									
Agriculture	37	2,7	5,4	21,6	21,6	27,1	8,1	13,5	100
Finances	28	3,6	7,2	7,1	25,0	39,2	14,3	3,6	100
Revenu national (Impôt)	33	12,1	3,0	27,4	24,2	24,2	9,1	0,0	100
Secrétariat d'État	38	13,2	0,0	28,9	7,9	26,3	7,9	15,8	100
Travaux publics	32	12,5	12,5	21,9	12,5	9,4	15,6	15,6	100
<i>Francophones</i>									
Agriculture	28	0,0	50,0	7,1	32,2	3,6	0,0	7,1	100
Finances	6	*	*	*	*	*	*	*	*
Revenu national (Impôt)	33	0,0	27,3	15,2	57,5	0,0	0,0	0,0	100
Secrétariat d'État	33	9,1	39,4	3,0	30,3	3,0	0,0	15,2	100
Travaux publics	28	7,1	25,0	3,6	60,7	3,6	0,0	0,0	100

Source : BEATTIE, DÉSY et LONGSTAFF, « Bureaucratic Careers ».

\* Sans valeur statistique.

1. Nous entendons par « lieu d'origine » la région ou le pays où les fonctionnaires ont fait leurs études secondaires.

TABLEAU A-47 Lieu d'origine et profession

Répartition en pourcentage, selon le lieu d'origine<sup>1</sup>, des fonctionnaires anglophones et francophones de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux, classés d'après la catégorie professionnelle — Canada, 1965

		Lieu d'origine <sup>1</sup>						
	Échantillon	Provinces Atlantiques	Québec (sauf Hull)	Ontario (sauf Ottawa)	Ottawa- Hull	Provinces de l'Ouest	Étranger	Total
<i>Anglophones</i>								
Spécialistes et scientifiques	84	14,3	4,8	21,4	8,3	22,6	28,6	100
Techniciens et assimilés	42	0,0	7,2	31,0	28,6	16,6	16,6	100
Cadres	42	7,1	4,8	14,3	26,2	38,1	9,5	100
<i>Francophones</i>								
Spécialistes et scientifiques	43	4,7	58,2	9,2	20,9	2,3	4,7	100
Techniciens et assimilés	54	5,6	27,8	7,4	48,1	1,9	9,2	100
Cadres	31	0,0	22,5	6,5	64,5	6,5	0,0	100

Source : BEATTIE, DÉSY et LONGSTAFF, « Bureaucratic Careers ».

1. Nous entendons par « lieu d'origine » la région ou le pays où les fonctionnaires ont fait leurs études secondaires.

TABLEAU A-48 Attitude à l'égard des activités culturelles et des facilités éducatives à Ottawa

Pourcentage des fonctionnaires anglophones et francophones de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux, qui ont exprimé une attitude défavorable à l'égard des activités culturelles et des facilités éducatives à Ottawa — Canada, 1965

	Échantillon	Ont une attitude défavorable à l'égard des	
		activités culturelles	facilités éducatives
Anglophones	168	19,6	8,3
Francophones	128	30,5	21,9

Source : BEATTIE, DÉSY et LONGSTAFF, « Bureaucratic Careers ».



TABLEAU A-49 Attitude des francophones à l'égard de la région Ottawa-Hull

Répartition en pourcentage, selon l'attitude à l'égard de la région Ottawa-Hull comme lieu d'habitation, des fonctionnaires francophones de l'échelon intermédiaire classés d'après le lieu d'origine<sup>1</sup>, dans cinq ministères fédéraux — Canada, 1965

Attitude	Lieu d'origine <sup>1</sup>	
	Province de Québec (sauf Hull)	Ottawa-Hull
Très favorable	15,2	30,9
Modérément favorable	47,8	47,3
Défavorable	17,4	14,5
Méprisante ou amère	17,4	5,5
Indéterminée	2,2	1,8
Total	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	47	55

Source : BEATTIE, DÉSY et LONGSTAFF, « Bureaucratic Careers ».

1. Nous entendons par « lieu d'origine » la région ou le pays où les fonctionnaires ont fait leurs études secondaires.

TABLEAU A-50 Attachement des francophones à la fonction publique fédérale

Répartition en pourcentage, selon le degré d'attachement à la fonction publique fédérale, des fonctionnaires francophones de l'échelon intermédiaire classés d'après le lieu d'origine<sup>1</sup>, dans cinq ministères fédéraux — Canada, 1965

	Lieu d'origine <sup>1</sup>		
	Province de Québec (sauf Hull)	Ottawa- Hull	Ailleurs au Canada et à l'étranger
Attachés sans réserve	34,0	44,4	48,0
Attachés avec réserves, indécis	25,6	35,2	28,0
Aucun attachement, déterminés à quitter	40,4	20,4	24,0
Total	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	47	55	26

Source : BEATTIE, DÉSY et LONGSTAFF, « Bureaucratic Careers ».

1. Nous entendons par « lieu d'origine » la ville ou la région où les fonctionnaires ont fait leurs études secondaires.

TABLEAU A-51 Attachement à la fonction publique fédérale et bilinguisme

Répartition en pourcentage, selon le degré d'attachement à la fonction publique fédérale, des fonctionnaires anglophones et francophones de l'échelon intermédiaire classés d'après leur aptitude à parler l'autre langue officielle, dans cinq ministères fédéraux — Canada, 1965

Aptitude à parler l'autre langue officielle	<i>Échantillon</i>	Degré d'attachement à la fonction publique		
		Attachés avec ou sans réserve	Indécis, sans attachement ou déterminés à quitter	Total
<i>Anglophones</i>				
Faible ou nulle	131	65,6	34,4	100
Bonne ou excellente	37	78,4	21,6	100
<i>Francophones</i>				
Bonne, faible ou nulle	40	45,0	55,0	100
Excellente	88	65,9	34,1	100

Source : BEATTIE, DÉSY et LONGSTAFF, « Bureaucratic Careers ».

TABLEAU A-52 Mobilité inter-ministérielle

Répartition en pourcentage, selon le nombre de mutations inter-ministérielles, des fonctionnaires anglophones et francophones de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux — Canada, 1965

	<i>Échantillon</i>	Nombre de mutations inter-ministérielles				Total
		Aucune	Une	Deux	Trois ou plus	
Anglophones	168	83,9	11,3	3,6	1,2	100
Francophones	128	68,0	17,2	10,2	4,6	100

Source : BEATTIE, DÉSY et LONGSTAFF, « Bureaucratic Careers ».

TABLEAU A-53 Langue des études et niveau d'instruction

Répartition en pourcentage, selon la langue des études, des fonctionnaires de l'ensemble des ministères fédéraux, et des fonctionnaires de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux, classés d'après le niveau d'instruction — Canada, 1965

Niveau d'instruction	<i>Échantillon</i>	Langue des études			Total
		Anglais	Anglais et français	Français	
<i>Tous les ministères</i>					
Élémentaire	1 406	5,4	11,5	83,1	100
Secondaire	1 273	15,5	18,2	66,3	100
Universitaire	756	13,6	17,8	68,6	100
<i>Cinq ministères</i>					
Élémentaire	128	3,9	18,8	77,3	100
Secondaire	126	10,4	31,7	57,9	100
Universitaire					
1 <sup>er</sup> cycle	126	24,5	31,4	44,1	100
2 <sup>e</sup> cycle	38	42,1	18,4	39,5	100

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey », pour tous les fonctionnaires ; BEATTIE, DÉSY et LONGSTAFF, « Bureaucratic Careers », pour les fonctionnaires de l'échelon intermédiaire de cinq ministères.

TABLEAU A-54 Francophones dont les aptitudes en anglais sont faibles

Pourcentage des fonctionnaires francophones<sup>1</sup> de l'échelon intermédiaire, classés d'après le lieu d'origine<sup>2</sup>, dont les aptitudes en anglais sont faibles, dans cinq ministères fédéraux — Canada, 1965

Lieu d'origine <sup>2</sup>	<i>Échantillon</i>	Aptitudes orales	Aptitudes écrites
Les cinq ministères	105	31,4	22,9
Québec (sauf Hull)	39	48,7	33,3
Ailleurs au Canada ou à l'étranger	66	21,2	16,7

Source : BEATTIE, DÉSY et LONGSTAFF, « Bureaucratic Careers ».

1. Les traducteurs sont exclus.

2. Nous entendons par « lieu d'origine » la région ou le pays où les fonctionnaires ont fait leurs études secondaires.

TABLEAU A-55 Rang et groupe ethno-linguistique des militaires

Répartition en pourcentage des militaires classés d'après le grade et le groupe ethno-linguistique — Canada, 1966 (*échantillon* : 8 324)

	Anglophones	Francophones	Total
Tous les militaires	84,0	16,0	100,0
Tous les officiers	13,5	1,5	15,0
Colonel	0,4	0,03	0,4
Lieutenant-colonel	0,9	0,06	1,0
Major	3,0	0,3	3,3
Capitaine	5,8	0,6	6,4
Lieutenant	3,0	0,4	3,4
Sous-lieutenant	0,4	0,1	0,5
Tous les sous-officiers et soldats	70,5	14,5	85,0
Adjudant-chef	0,9	0,06	1,0
Adjudant-maître	2,8	0,2	3,0
Adjudant	4,9	0,5	5,4
Sergent	10,0	1,7	11,7
Caporal	17,1	2,9	20,0
Soldat I	18,7	3,9	22,6
Soldat	16,1	5,2	21,3

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

TABLEAU A-56 Groupe ethno-linguistique des militaires

Répartition en pourcentage, selon le groupe ethno-linguistique, des militaires classés d'après le grade — Canada, 1966

	<i>Échantillon</i>	Anglophones A	Francophones			Total A+B
			Total B	F-1	F-2	
Tous les militaires	8 324	84,0	16,0	12,0	4,0	100
Tous les officiers	3 074	89,7	10,3	8,3	2,0	100
Colonel	336	93,7	6,3	4,7	1,6	100
Lieutenant-colonel	779	93,7	6,3	4,5	1,8	100
Major	447	92,1	7,9	6,0	1,9	100
Capitaine	891	90,1	9,9	7,8	2,1	100
Lieutenant	544	86,9	13,1	11,2	1,9	100
Sous-lieutenant	77	78,6	21,4	18,3	3,1	100
Tous les sous-officiers et soldats	5 250	83,0	17,0	12,6	4,4	100
Adjudant-chef	114	94,3	5,7	4,6	1,1	100
Adjudant-maître	359	92,0	8,0	5,3	2,7	100
Adjudant	709	90,5	9,5	6,4	3,1	100
Sergent	1 536	85,8	14,2	9,6	4,6	100
Caporal	774	85,6	14,4	10,0	4,4	100
Soldat I	956	82,9	17,1	12,9	4,2	100
Soldat	802	75,4	24,6	19,5	5,1	100

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

TABLEAU A-57 Aptitudes linguistiques des militaires

Pourcentage des officiers et des sous-officiers et soldats, classés par arme et par groupe ethno-linguistique, qui ont noté comme excellentes ou bonnes leurs aptitudes orales et écrites en anglais et en français — Canada, 1966

Grade et arme	Groupe ethno- linguistique	Échantillon	Aptitudes orales		Aptitudes écrites	
			Anglais	Français	Anglais	Français
<i>Officiers</i>						
Armée	Anglophones	809	99,5	7,5	99,5	3,6
	Francophones	390	98,8	98,6	93,1	96,0
	F-1	326	98,5	100,0	92,0	98,5
	F-2	64	100,0	92,2	98,5	83,9
Aviation	Anglophones	850	99,5	6,9	100,0	3,4
	Francophones	334	100,0	99,8	98,7	90,4
	F-1	266	100,0	100,0	98,5	95,6
	F-2	68	100,0	99,0	100,0	70,0
Marine	Anglophones	603	99,4	7,8	99,7	5,4
	Francophones	88	97,3	100,0	99,3	91,1
	F-1	63	96,0	100,0	96,0	97,3
	F-2	25	100,0	100,0	100,0	78,3
<i>Sous-officiers et soldats</i>						
Armée	Anglophones	1 136	98,7	4,9	97,6	2,6
	Francophones	819	81,5	92,9	64,8	82,3
	F-1	599	75,7	98,1	55,9	93,2
	F-2	220	97,5	78,9	89,2	52,6
Aviation	Anglophones	895	99,1	5,5	98,9	2,6
	Francophones	895	96,7	96,5	90,5	87,7
	F-1	736	95,8	99,7	87,7	96,1
	F-2	159	100,0	85,0	100,0	58,3
Marine	Anglophones	932	99,3	3,4	99,3	1,9
	Francophones	573	97,3	93,2	84,1	77,2
	F-1	409	96,0	98,4	78,9	95,5
	F-2	164	99,5	84,2	94,8	45,4

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

TABLEAU A-58 Bilinguisme des militaires

Pourcentage des militaires, classés d'après le groupe ethno-linguistique, qui s'estiment bilingues<sup>1</sup> — Canada, 1966

	<i>Échantillon</i>	Aptitudes orales	Aptitudes écrites
Tous les militaires	8 324	17,9	12,6
Anglophones	5 225	5,1	2,5
Francophones	3 099	85,6	66,1
F-1	2 399	86,8	70,2
F-2	700	82,1	53,8

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

1. Ceux qui jugent excellente ou bonne leur aptitude à comprendre, parler, lire et écrire le français et l'anglais.

TABLEAU A-59 Grade et aptitudes en anglais des militaires francophones

Pourcentage des militaires francophones, classés par arme, par strate et par groupe ethno-linguistique, qui ont noté comme excellentes ou bonnes leurs aptitudes orales et écrites en anglais — Canada, 1966

		Aptitudes orales						Aptitudes écrites		
		Tous les francophones		F-1		F-2		Tous les francophones	F-1	F-2
Strate <sup>1</sup>		<i>Échantillon</i>	%	<i>Échantillon</i>	%	<i>Échantillon</i>	%			
Armée	A	48	100,0	35	100,0	13	100,0	100,0	100,0	100,0
	B	342	98,7	291	98,3	51	100,0	92,5	91,4	98,3
	C	433	95,6	303	93,7	130	98,9	87,4	81,6	97,8
	D	386	78,5	296	72,4	90	97,0	59,8	51,0	86,4
Aviation	A	15	100,0	9	100,0	6	100,0	100,0	100,0	100,0
	B	319	100,0	257	100,0	62	100,0	98,8	98,6	100,0
	C	437	99,8	340	99,8	97	100,0	98,1	97,5	100,0
	D	458	96,2	396	95,2	62	100,0	89,2	86,0	99,9
Marine	A	9	100,0	8	100,0	1	100,0	100,0	100,0	100,0
	B	79	97,1	55	95,5	24	100,0	97,1	95,6	100,0
	C	259	99,7	187	99,5	72	100,0	99,1	98,5	100,0
	D	314	96,2	222	99,5	92	99,2	78,1	70,1	92,4

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

1. Strate A : colonel et grades supérieurs, lieutenant-colonel; strate B : major, capitaine, lieutenant et sous-lieutenant; strate C : adjudant-chef, adjudant-maître, adjudant et sergent; strate D : caporal, soldat I et soldat.

**TABEAU A-60 Bilinguisme des officiers et des sous-officiers et soldats**

Pourcentage des officiers et des sous-officiers et soldats, classés par arme et par groupe ethno-linguistique, qui se déclarent bilingues<sup>1</sup> — Canada, 1966

	Francophones							
	Anglophones		Tous les francophones		F-1		F-2	
	Échantillon	%	Échantillon	%	Échantillon	%	Échantillon	%
<i>Officiers</i>								
Armée	809	6,1	390	96,3	326	97,9	64	88,3
Aviation	850	6,4	334	98,8	266	99,5	68	96,1
Marine	603	7,8	88	95,5	63	97,3	25	91,8
<i>Sous-officiers et soldats</i>								
Armée	1 136	3,3	819	63,0	599	63,7	220	61,3
Aviation	895	4,0	895	90,2	736	94,3	159	76,1
Marine	932	2,9	573	82,2	409	89,8	164	69,0

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

1. Ceux qui jugent excellente ou bonne leur aptitude à comprendre, parler, lire et écrire l'anglais et le français.

**TABEAU A-61 Langue de travail optimale des militaires francophones**

Pourcentage des militaires francophones, classés par groupe ethno-linguistique, dont la langue de travail optimale à l'entrée était le français et l'anglais ; répartition en pourcentage des militaires francophones, selon la langue de travail optimale en 1966 — Canada, 1966

	Français et anglais comme langue de travail optimale à l'entrée		Langue de travail optimale en 1966				
	Échantillon	%	Échantillon	Français	Anglais	Français et anglais	Total
Tous les militaires francophones	3 099	29,6	1 036	2,1	27,0	70,9	100
F-1	2 399	23,4	625	3,0	24,8	72,2	100
F-2	700	48,1	411	0,8	30,1	69,1	100

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

TABLEAU A-62 Langue de travail optimale des militaires F-1

Répartition en pourcentage, selon la langue de travail optimale à l'entrée et en 1966, des militaires F-1<sup>1</sup> classés par arme et par strate — Canada, 1966

				Langue de travail optimale			
Strate <sup>2</sup> Échantillon				Français	Anglais	Français et anglais	Total
Armée	A	35	À l'entrée	60,0	—	40,0	100
			En 1966	2,9	8,6	88,5	100
	B	291	À l'entrée	67,6	3,1	29,3	100
			En 1966	15,4	12,0	72,6	100
	C	303	À l'entrée	63,6	7,4	29,0	100
			En 1966	14,4	17,9	67,7	100
	D	296	À l'entrée	72,7	5,9	21,4	100
			En 1966	33,9	10,1	56,0	100
Aviation	A	9	À l'entrée	55,6	—	44,4	100
			En 1966	—	33,3	66,7	100
	B	257	À l'entrée	66,1	8,2	25,7	100
			En 1966	11,7	22,4	65,9	100
	C	340	À l'entrée	60,9	5,8	33,3	100
			En 1966	0,5	34,5	65,0	100
	D	396	À l'entrée	75,7	4,0	20,3	100
			En 1966	6,8	25,5	67,7	100
Marine	A	8	À l'entrée	23,1	15,4	61,5	100
			En 1966	—	23,1	76,9	100
	B	55	À l'entrée	68,6	4,5	26,9	100
			En 1966	12,0	12,0	76,0	100
	C	187	À l'entrée	65,9	7,4	26,7	100
			En 1966	0,5	30,0	69,5	100
	D	222	À l'entrée	67,0	5,5	27,5	100
			En 1966	11,0	20,8	68,2	100

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

1. Seuls les militaires F-1 sont inclus ici, car, comme le montre le tableau 60 (p. 000), ils sont à peu près les seuls à déclarer que le français était leur langue de travail optimale à l'entrée dans les forces armées.

2. Strate A : colonel et grades supérieurs, lieutenant-colonel ; strate B : major, capitaine, lieutenant et sous-lieutenant ; strate C : adjudant-chef, adjudant-maître, adjudant et sergent ; strate D : caporal, soldat I et soldat.



**TABLEAU A-63 Militaires francophones mariés à des anglophones**

Pourcentage des militaires francophones, classés par arme, strate et groupe ethno-linguistique, qui sont mariés à des anglophones — Canada, 1966

	Strate <sup>1</sup>	Tous les francophones		F-1		F-2	
		Échantillon	%	Échantillon	%	Échantillon	%
Armée	A	45	37,7	32	21,9	13	77,0
	B	248	32,2	207	24,1	41	67,8
	C	404	37,9	282	23,2	122	63,7
	D	195	35,7	146	26,2	49	60,2
Aviation	A	12	67,4	6	50,0	6	84,0
	B	250	51,0	198	48,2	52	60,7
	C	418	44,2	324	39,4	94	59,7
	D	274	39,2	224	34,8	50	50,5
Marine	A	8	65,4	7	60,8	1	100,0
	B	53	55,4	35	39,6	18	84,5
	C	238	73,9	172	63,2	66	91,6
	D	119	61,3	77	59,2	42	64,5

Source : COULOMBE, « Carrière militaire ».

1. Strate A : colonel et grades supérieurs, lieutenant-colonel ; strate B : major, capitaine, lieutenant et sous-lieutenant ; strate C : adjudant-chef, adjudant-maître, adjudant et sergent ; strate D : caporal, soldat I et soldat.

Nous avons choisi pour objet de notre étude sept organismes fédéraux : Air Canada, la Banque du Canada, le Conseil national de recherches, la Gendarmerie royale (personnel civil non compris), l'Office national du film, la Société Radio-Canada et la Société centrale d'hypothèques et de logement. Tous, dans la vie canadienne, jouent un rôle important. L'O. N. F. et Radio-Canada remplissent des fonctions culturelles auprès des communautés francophone et anglophone ; certaines parties de leur structure sont divisées selon la langue. Air Canada est une société commerciale de la Couronne qui exerce une activité concurrentielle dans un domaine essentiel de la vie canadienne. La S. C. H. L. est étroitement associée à l'urbanisation, sphère de grand changement dans le monde d'aujourd'hui, et les décisions de la Banque du Canada ont des effets sur toute l'économie canadienne. Le Conseil national de recherches est l'organisme de recherche scientifique le plus important du Canada : il a à son service bon nombre des meilleurs savants du pays. Enfin, la Gendarmerie royale est le corps fédéral de police et de sécurité du Canada.

La société de la Couronne la plus considérable, celle des Chemins de fer nationaux, n'a pas été comprise dans la présente étude<sup>2</sup>. Lors de notre enquête, le C. N. semblait avoir déjà fait plus que

la plupart des institutions du gouvernement pour s'attaquer à ses problèmes d'exploitation et de fonctionnement dans une perspective bilingue et biculturelle ; il avait lui-même entrepris des enquêtes et des réaménagements considérables touchant un grand nombre d'employés.

Ces organismes ont une plus grande faculté d'adaptation que la fonction publique ministérielle, n'étant pas soumis dans la même mesure à une direction centralisée. Ils ne sont pas, non plus, aussi assujettis aux transformations exigées et mises en vigueur par les organes centraux du gouvernement. De façon générale, ils ont des contacts plus étroits et plus directs avec la société. Certains de ces organismes ont leur siège ailleurs qu'à Ottawa — à Montréal par exemple (Air Canada et O. N. F.). À l'exception peut-être de la Banque du Canada et du Conseil national de recherches, ces organismes présentent des caractères de centralisation et de régionalisation analogues à ceux de la fonction publique ministérielle.

Nous avons étudié ces organismes à peu près de la même façon que la fonction publique ministérielle. Notre propos était d'établir s'il y avait des différences marquées entre eux et les ministères, et d'examiner si leurs fonctions et leur lieu d'implantation influaient sur la participation des anglophones et des francophones.

1. D'après l'étude de JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey », qui distingue trois groupes de fonctionnaires selon la langue maternelle.

2. L'emploi des langues au C. N. est traité au chapitre xiv, consacré à quelques grandes entreprises ayant leur siège social au Québec.

## A. Mesure de la participation

### 1. Répartition dans les sept organismes

De même qu'au sein des ministères, la place des membres de chaque groupe selon la langue maternelle varie d'un organisme à l'autre (tableau n° A-64). Les personnes ayant l'anglais pour langue maternelle y forment des majorités s'échelonnant entre 53 % (Radio-Canada) et 81 % (Gendarmerie royale, personnel civil exclu). Ces proportions restent en deçà des extrêmes observés dans la fonction publique. Quatre organismes (Banque du Canada, O. N. F., Radio-Canada et S. C. H. L.) en renferment une proportion inférieure à la moyenne de la fonction publique, et une proportion de personnes ayant le français pour langue maternelle supérieure à la moyenne.

Dans les sept organismes, la proportion des employés ayant le français pour langue maternelle varie entre 10 % (Gendarmerie royale) et 38 % (Radio-Canada), chiffres en deçà eux aussi des extrêmes de la fonction publique. La faible pro-

portion dans la Gendarmerie royale tient, entre autres, à ce que cet organisme, bien qu'il ait une division au Québec, n'y exerce qu'un petit nombre des fonctions dont il est chargé ailleurs ; dans les provinces de l'Ouest, notamment, il fait office de police provinciale et, à l'occasion, de police municipale.

Dans quatre organismes, la proportion des personnes n'ayant ni le français ni l'anglais pour langue maternelle est supérieure à la moyenne de la fonction publique (9 %). Au Conseil national de recherches et à Air Canada, où scientifiques et techniciens sont nombreux, leur proportion est de 15 %.

### 2. Répartition géographique

Nous n'avons étudié ni la Banque du Canada ni le Conseil national de recherches du point de vue de la répartition géographique, leur activité se concentrant à Ottawa. Quant aux autres organismes (tableau n° A-65), nous les avons partagés en deux groupes : la Gendarmerie royale, la

TABLEAU A-64 Langue maternelle des fonctionnaires de sept organismes fédéraux

Répartition en pourcentage, selon la langue maternelle, des fonctionnaires de sept organismes fédéraux et des ministères — Canada, 1965

	Nombre	Échantillon	Langue maternelle			
			Anglais	Français	Autre	Total
Les sept organismes	33 863	7 956	67,5	20,6	11,9	100
Air Canada	12 058	2 419	70,4	14,3	15,3	100
Société Radio-Canada	8 133	1 675	52,3	38,0	9,7	100
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil exclu)	7 431	1 950	81,2	9,8	9,0	100
Conseil national de recherches <sup>1</sup>	2 552	676	68,5	16,9	14,6	100
Société centrale d'hypothèques et de logement	2 055	780	62,2	27,1	10,7	100
Office national du film	851	278	60,0	31,2	8,8	100
Banque du Canada	783	178	66,0	26,2	7,8	100
Tous les ministères	137 292	9 159	69,4	21,5	9,1	100

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

1. Les boursiers de post-doctorat sont exclus.

TABLEAU A-65 Lieu de travail et langue maternelle

Répartition en pourcentage, selon la langue maternelle, des fonctionnaires de cinq organismes fédéraux, classés par division géographique ou administrative — Canada, 1965

	Échantillon	Langue maternelle			
		Anglais	Français	Autre	Total
Air Canada	2 419	70,4	14,3	15,3	100
Atlantique	107	94,0	2,9	3,1	100
Québec (sauf Hull)	1 159	53,9	28,6	17,5	100
Ontario (sauf Ottawa)	511	80,2	4,0	15,8	100
Ottawa et Hull	27	83,0	17,0	0,0	100
Provinces de l'Ouest	580	82,7	2,4	14,9	100
Étranger	35	78,7	8,3	13,0	100
Société Radio-Canada	1 675	52,3	38,0	9,7	100
Région de Terre-Neuve	46	99,5	0,0	0,5	100
Région des Maritimes	96	82,6	15,4	2,0	100
Division du Québec	399	7,4	90,4	2,2	100
Services techniques	116	53,1	29,4	17,5	100
Service international	44	38,4	18,7	42,9	100
Division de l'Ontario	378	77,5	1,6	20,9	100
Siège social	204	67,4	30,1	2,5	100
Zone d'Ottawa	90	61,0	36,8	2,2	100
Région des Prairies	171	82,7	5,1	12,2	100
Région de la Colombie-Britannique	91	92,7	0,0	7,3	100
Services du Nord et des Forces armées	29	84,8	10,9	4,3	100
Étranger	11	*	*	*	*
Gendarmerie royale (personnel civil exclu)	1 945	81,2	9,8	9,0	100
Atlantique	335	95,4	3,7	0,9	100
Québec (sauf Hull)	154	20,8	75,2	4,0	100
Ontario (sauf Ottawa)	139	85,4	2,9	11,7	100
Ottawa et Hull	305	83,0	10,7	6,3	100
Provinces de l'Ouest	943	85,7	2,4	11,9	100
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	55	69,9	2,5	27,6	100
Étranger	14	*	*	*	*

\* Sans valeur statistique.

TABLEAU A-65 (suite)

	Échantillon	Langue maternelle			
		Anglais	Français	Autre	Total
Société centrale d'hypothèques et de logement	777	62,2	27,1	10,7	100
Atlantique	38	88,9	8,3	2,8	100
Québec	160	6,6	87,7	5,7	100
Ontario	195	84,8	4,1	11,1	100
Ottawa (siège social)	228	66,1	24,7	9,2	100
Prairies	112	76,1	0,9	23,0	100
Colombie-Britannique	44	85,7	4,8	9,5	100
Office national du film	278	60,0	31,2	8,8	100
Québec (sauf Hull)	238	54,7	34,7	10,6	100
Ailleurs	40	87,0	13,0	0,0	100

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

S. C. H. L. et Radio-Canada, qui ont leur siège à Ottawa, mais dont les principales directions administratives sont régionales; l'O. N. F. et Air Canada, qui ont leur siège à Montréal.

Dans chaque organisme du premier groupe, le personnel ayant le français pour langue maternelle forme la majorité (au moins 75 %) de la Division du Québec<sup>1</sup>, une minorité (de 11 à 30 % au siège, à Ottawa, et une minorité sensiblement plus faible dans les autres régions. (Radio-Canada n'avait pas, en 1965, de personnel de langue française dans ses divisions de Colombie-Britannique et de Terre-Neuve.) Dans la zone d'Ottawa, la Société compte une forte proportion d'employés ayant le français pour langue maternelle. Des trois organismes de ce groupe, c'est Radio-Canada qui compte la plus forte proportion de son personnel travaillant au Québec, soit 39 %, contre 22 % pour la S. C. H. L. et 8 % pour la Gendarmerie royale.

Air Canada et l'O. N. F., tout différents par les fonctions et le degré de décentralisation, avaient tous deux installé récemment leur siège à Montréal. Dans les deux organismes, à peu près le tiers du personnel québécois a le français pour langue maternelle (29 % à Air Canada et 35 % à l'O. N. F.). Dans les régions extérieures au Québec, le personnel ayant l'anglais pour langue maternelle y forme une nette majorité (au moins 79 %). Toutefois, la proportion du personnel ayant le français pour langue maternelle est beaucoup plus considérable à l'O. N. F. qu'à Air Canada (31 % contre 14 %) : c'est qu'une plus forte proportion des employés se trouve au Québec (84 % contre 43 %).

### 3. Traitements

Dans tous les organismes étudiés, ceux qui ont l'anglais pour langue maternelle reçoivent un traitement moyen plus élevé (tableau n° A-66).

1. Dans le cas de Radio-Canada, la Division du Québec est une unité administrative distincte du Service international et des Services techniques, dont les directions centrales sont situées à Montréal; les proportions du personnel ayant le français pour langue maternelle y sont de 19 et de 29 % respectivement.

TABLEAU A-66 Évolution du traitement annuel moyen

Traitement annuel moyen à l'entrée dans la fonction publique et en 1965, nombre moyen d'années de service, et augmentation annuelle moyenne du traitement des fonctionnaires de sept organismes fédéraux et des ministères, classés d'après la langue maternelle — Canada, 1965

	Échantillon	Traitement moyen		Nombre moyen d'années de service	Augmentation annuelle moyenne \$
		À l'entrée \$	En 1965 \$		
Air Canada					
Anglais	1 850	2 886	7 059	12,23	341
Français	261	3 086	5 619	9,26	274
Autre	302	3 318	5 783	9,50	259
Société Radio-Canada					
Anglais	1 024	3 208	6 461	9,04	360
Français	507	2 973	6 115	9,40	334
Autre	144	3 207	5 409	8,15	270
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil exclu)					
Anglais	1 588	2 778	6 207	10,81	317
Français	191	2 862	5 999	9,25	339
Autre	171	2 893	5 824	9,73	301
Conseil national de recherches					
Anglais	490	3 179	7 753	12,60	363
Français	80	3 029	5 991	12,87	230
Autre	1 106	4 634	8 215	8,14	440
Société centrale d'hypothèques et de logement					
Anglais	499	2 803	5 786	9,85	303
Français	198	2 817	4 910	8,06	260
Autre	83	3 046	5 292	7,39	304
Office national du film					
Anglais	168	3 078	7 003	12,30	319
Français	85	3 605	6 516	9,34	312
Autre	24	3 437	6 608	8,68	365

TABLEAU A-66 (suite)

	Échantillon	Traitement moyen		Nombre moyen d'années de service	Augmentation annuelle moyenne \$
		À l'entrée \$	En 1965 \$		
Banque du Canada					
Anglais	126	2 545	5 984	12,99	265
Français	38	2 374	3 895	8,46	180
Autre	11	*	*	*	*
Tous les ministères					
Anglais	6 852	2 620	5 281	11,88	224
Français	1 487	2 434	4 771	11,82	198
Autre	820	2 844	4 890	9,13	224

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

\* Sans valeur statistique.

Ceux dont la langue maternelle est le français sont proportionnellement plus nombreux aux niveaux de traitements inférieurs et accusent un recul progressif à mesure qu'on s'élève dans l'échelle des rétributions ; ils sont plus nombreux dans les catégories inférieures à \$ 10 000 que dans celles dépassant ce chiffre, sauf à l'O. N. F. et à la Gendarmerie royale, où leurs effectifs sont à peu près comparables, de part et d'autre de cette démarcation.

Le phénomène du parachutage, qui ressort de nos données sur la fonction publique, ne se retrouve qu'à Radio-Canada et à l'O.N.F., où la proportion des fonctionnaires ayant le français pour langue maternelle qui touchent de hauts traitements est plus élevée que ne le feraient croire les niveaux de rétribution immédiatement inférieurs.

Les salaires versés aux employés n'ayant ni l'anglais ni le français pour langue maternelle varient proportionnellement d'un organisme à l'autre : ils atteignaient le plus haut niveau au Conseil national de recherches et le plus bas à Radio-Canada. Mais, de façon générale, le profil de ce groupe le situe plus près de celui ayant le français pour langue maternelle et partout, sauf

au Conseil national de recherches, il est moins bien rétribué que celui ayant l'anglais.

En ce qui concerne le traitement au moment de l'enquête ou celui du début, le rythme d'avancement et les années de service, il y a des différences marquées entre les organismes non ministériels et les ministères. Dans les sept organismes non ministériels, une durée de service moindre chez les fonctionnaires qui n'ont pas l'anglais pour langue maternelle expliquerait dans une large mesure l'écart entre leurs traitements et ceux des fonctionnaires dont la langue maternelle est l'anglais.

D'autre part, ceux qui ont le français pour langue maternelle sont entrés dans certains organismes (Gendarmerie royale, Air Canada, O. N. F. et S. C. H. L.) à des traitements plus élevés que ceux qui ont l'anglais. Cette différence se constate pour chaque période de recrutement. Les fonctionnaires dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français ont obtenu eux aussi un traitement initial supérieur à ceux dont la langue maternelle est l'anglais dans tous les organismes étudiés, sauf l'O. N. F. et Radio-Canada. Cet écart toutefois peut tenir à ce qu'ils avaient plus d'expérience en arrivant que

leurs homologues de langue anglaise, et que peut-être ils étaient plus âgés<sup>1</sup>. En général, si le personnel ayant l'anglais pour langue maternelle est avantagé par rapport aux deux autres groupes, pour ce qui est des traitements, ce n'est pas attribuable aux taux de rétribution du début.

À Air Canada, à la Banque du Canada, à l'O. N. F. et à la S. C. H. L., les traitements inférieurs des fonctionnaires ayant le français pour langue maternelle semblent s'expliquer par des augmentations annuelles moindres et par moins d'années de service. À la Banque du Canada, leur désavantage serait en outre attribuable, pour une très faible partie, à des traitements initiaux plus bas.

Au Conseil de recherches et à Radio-Canada, le désavantage des employés dont la langue maternelle est le français ne peut cependant être attribué à moins d'années de service, mais bien à des traitements initiaux et à des augmentations annuelles inférieures. Au Conseil de recherches, le second de ces facteurs l'emporte, à Radio-Canada c'est le premier; s'ils étaient désavantagés en 1965, au chapitre des traitements en vigueur, c'était surtout par suite d'une rétribution initiale inférieure, — facteur légèrement renforcé par des augmentations annuelles moindres.

À la Gendarmerie royale, ils sont entrés à un traitement supérieur et reçoivent de plus fortes augmentations que les employés ayant l'anglais pour langue maternelle. S'ils se classent un peu moins bien sous le rapport des traitements, c'est qu'ils comptent moins d'années de service.

Le désavantage des fonctionnaires ayant pour langue maternelle une langue autre que l'anglais ou le français par rapport à ceux qui ont l'anglais paraît être la conséquence d'une durée de service moindre à l'O. N. F. et à la S. C. H. L., ainsi que d'augmentations annuelles moindres à la Gendarmerie royale, à Air Canada et à Radio-Canada. Par contre, ils ont reçu de si fortes augmentations au Conseil national de recherches que leurs traitements dépassent ceux des fonctionnaires qui ont l'anglais pour langue maternelle.

Ne portant que sur trois facteurs, les considérations que nous venons de consacrer aux niveaux de traitements manquent d'une certaine prise sur

la réalité. La section suivante va démontrer que l'état comparatif des traitements correspond assez bien à celui des professions. Nous verrons en outre, plus bas, que les antécédents du personnel entrent également dans l'explication partielle de la place de chaque groupe dans le milieu du travail.

#### 4. Professions

L'éventail et la nature des professions varient entre les organismes, mais la répartition professionnelle d'après la langue maternelle y est à peu près la même que dans la fonction publique ministérielle : plus forte proportion de cadres chez les fonctionnaires dont la langue maternelle est l'anglais; plus forte proportion de spécialistes, d'une part, et d'employés subalternes, chez ceux dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français; plus faible proportion de cadres et de spécialistes et plus forte proportion d'employés subalternes, chez ceux dont c'est le français (tableaux n° A-67 à A-73). Cette situation s'observe notamment au Conseil national de recherches (tableau n° A-67), à Air Canada (tableau n° A-68) et à la S. C. H. L. (tableau n° A-69).

À Radio-Canada, la répartition des employés ayant le français pour langue maternelle se rapproche davantage de celle des employés ayant l'anglais. Mais la présence française est plus faible à l'échelon supérieur, notamment chez les cadres et les spécialistes (tableau n° A-70). À l'échelon des cadres dirigeants, la faible présence française serait peut-être liée au fait que Radio-Canada a son centre administratif à Ottawa.

À l'O. N. F., la répartition du personnel dont la langue maternelle est le français, et celle du personnel qui a l'anglais pour langue maternelle sont à peu près identiques, les premiers l'emportant légèrement à l'échelon supérieur; la principale différence consiste en une plus forte proportion d'employés de bureau dans le premier groupe et de techniciens dans le second groupe. On ne trouve les fonctionnaires d'une autre langue maternelle que parmi les employés de bureau, les cinéastes et les techniciens (tableau n° A-71).

1. Au Conseil national de recherches, cet avantage résulte aussi d'un niveau d'instruction supérieur. Il semble que cet organisme ait, ces dernières années, intensifié son recrutement de scientifiques formés en Europe et leur ait attribué des postes importants.



TABLEAU A-67 Conseil national de recherches — profession et langue maternelle

Répartition en pourcentage, selon la catégorie professionnelle, des fonctionnaires du Conseil national de recherches classés d'après la langue maternelle — Canada, 1965

	Langue maternelle		
	Anglais	Français	Autre
Haute direction	1,1	0,0	0,8
Cadres supérieurs	3,0	1,7	1,6
Scientifiques et spécialistes	26,9	8,0	46,2
Techniciens	42,4	44,7	34,0
Employés de bureau	16,2	20,9	14,6
Ouvriers	10,4	24,7	2,8
Total	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	487	80	106

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

TABLEAU A-68 Air Canada — profession et langue maternelle

Répartition en pourcentage, selon la catégorie professionnelle, des fonctionnaires d'Air Canada classés d'après la langue maternelle — Canada, 1965

	Langue maternelle		
	Anglais	Français	Autre
Cadres supérieurs	4,2	1,9	0,9
Spécialistes, scientifiques et techniciens	13,7	5,4	6,7
Personnel navigant	6,6	0,3	1,0
Surveillants	6,6	2,3	2,0
Employés de bureau	14,0	10,5	9,4
Ouvriers qualifiés ( <i>skilled</i> )	15,2	25,9	27,9
Ouvriers spécialisés ( <i>semi-skilled</i> )	27,9	34,4	38,2
Manœuvres	11,8	19,3	13,9
Total	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	1 846	262	299

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

TABLEAU A-69 Société centrale d'hypothèques et de logement — profession et langue maternelle

Répartition en pourcentage, selon la catégorie professionnelle, des fonctionnaires de la Société centrale d'hypothèques et de logement, classés d'après la langue maternelle — Canada, 1965

	Langue maternelle		
	Anglais	Français	Autre
Direction et cadres	20,1	14,2	9,9
Scientifiques et spécialistes	6,6	3,4	20,4
Techniciens	24,4	20,1	14,5
Employés de bureau	45,3	45,4	37,4
Manœuvres et préposés à l'entretien	3,6	16,9	17,8
Total	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	499	198	83

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

TABLEAU A-70 Société Radio-Canada — profession et langue maternelle

Répartition en pourcentage, selon la catégorie professionnelle, des fonctionnaires de la Société Radio-Canada classés d'après la langue maternelle — Canada, 1965

	Langue maternelle		
	Anglais	Français	Autre
Cadres et spécialistes	23,8	15,8	12,9
Personnel attaché à la création	17,2	20,4	13,9
Techniciens	21,4	21,3	11,3
Employés de bureau	31,9	29,1	33,6
Manœuvres et préposés à l'entretien	5,7	13,4	28,3
Total	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	1 024	507	144

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

TABLEAU A-71 Office national du film — profession et langue maternelle

Répartition en pourcentage, selon la catégorie professionnelle, des fonctionnaires de l'Office national du film classés d'après la langue maternelle — Canada, 1965

	Langue maternelle		
	Anglais	Français	Autre
Haute direction	1,4	1,9	0,0
Scientifiques et spécialistes	2,0	2,6	0,0
Cadres	25,1	26,1	0,0
Cinéastes	22,0	20,0	30,5
Techniciens	25,7	13,1	46,3
Employés de bureau	19,1	29,7	23,2
Manœuvres et préposés à l'entretien	4,7	6,6	0,0
Total	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	168	85	25

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

La Banque du Canada accuse une absence presque totale d'employés qui n'ont pour langue maternelle ni l'anglais ni le français. Ceux qui ont le français pour langue maternelle sont assez bien représentés au niveau de la direction, mais leur présence est faible parmi les spécialistes et techniciens (tableau n° A-72).

La structure professionnelle de la Gendarmerie royale rend difficile toute comparaison avec les autres organismes. La place du personnel ayant le français pour langue maternelle y est moindre aux postes administratifs et techniques, mais les fonctions générales de police étant exercées au Québec par un corps provincial, les agents de langue française sont surtout affectés à des missions spéciales se rattachant à la législation fédérale, — par exemple à des enquêtes criminelles ou à la sécurité (tableau n° A-73).

## 5. Résumé

Dans la plupart des organismes étudiés, il existe une étroite correspondance entre la rétribution des fonctionnaires dont la langue maternelle est le français et leur statut professionnel. Comme dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, leur groupement aux bas échelons de salaire et

leurs faibles augmentations annuelles font pendant à une concentration aux catégories professionnelles inférieures. Ces observations s'appliquent particulièrement à Air Canada, à la Banque du Canada, au Conseil national de recherches, à Radio-Canada, et à la S. C. H. L.

De façon générale, ceux dont la langue maternelle est le français sont proportionnellement moins nombreux que ceux qui ont l'anglais pour langue maternelle, chez le personnel comptant le plus d'années de service et parmi les cadres et les spécialistes. L'O. N. F., ainsi que la Gendarmerie dans une moindre mesure, font exception : la participation des premiers serre de près celle des seconds.

## B. Trois facteurs

### 1. L'instruction

Dans presque tous les organismes étudiés, le niveau d'instruction le plus bas est celui des fonctionnaires ayant pour langue maternelle le français (tableau n° A-74). L'écart est particulièrement considérable au Conseil de recherches, à la S. C. H. L. et à la Banque du Canada, moins

TABLEAU A-72 Banque du Canada — profession et langue maternelle

Répartition en pourcentage, selon la catégorie professionnelle, des fonctionnaires de la Banque du Canada classés d'après la langue maternelle — Canada, 1965

	Langue maternelle		
	Anglais	Français	Autre
Cadres supérieurs	5,1	4,1	*
Spécialistes et techniciens	8,2	3,4	*
Surveillants	5,1	5,4	*
Employés de bureau	72,3	81,7	*
Personnel d'entretien spécialisé	6,2	2,7	*
Personnel d'entretien non spécialisé	3,1	2,7	*
Total	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	<i>128</i>	<i>39</i>	<i>11</i>

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

\* Sans valeur statistique.

TABLEAU A-73 Gendarmerie royale — profession et langue maternelle

Répartition en pourcentage, selon la catégorie professionnelle, des fonctionnaires de la Gendarmerie royale classés d'après la langue maternelle — Canada, 1965

	Langue maternelle		
	Anglais	Français	Autre
Cadres supérieurs	8,5	4,2	3,2
Techniciens	6,3	3,5	1,8
Employés de bureau	13,5	14,9	9,6
Enquêtes criminelles, sécurité et renseignements	15,2	44,4	20,6
Fonctions générales de police : patrouille, circulation et garde	52,3	27,5	64,2
Recrues	4,2	5,5	0,6
Total	100,0	100,0	100,0
<i>Échantillon</i>	<i>1 578</i>	<i>190</i>	<i>172</i>

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

TABLEAU A-74 Instruction et langue maternelle

Pourcentage des fonctionnaires de sept organismes fédéraux et des ministères, classés d'après la langue maternelle, qui ont fréquenté l'université — Canada, 1965

	Échantillon	Scolarité médiane (en nombre d'années)	Niveau d'instruction		
			Ont fréquenté l'université	Ont un grade universitaire	Ont une licence, une maîtrise ou un doctorat
Air Canada					
Anglais	1 833	11,7	27,6	4,0	0,5
Français	255	11,3	25,4	6,0	0,1
Autre	295	11,5	30,2	6,0	0,7
Société Radio-Canada					
Anglais	1 012	12,5	38,7	14,5	2,0
Français	497	12,4	37,5	22,7	4,4
Autre	139	12,3	46,9	26,4	6,6
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil exclu)					
Anglais	1 575	11,3	24,1	2,3	0,3
Français	188	11,1	28,9	2,4	0,0
Autre	171	11,2	22,7	4,4	0,6
Conseil national de recherches					
Anglais	479	12,9	51,9	33,3	16,7
Français	79	11,1	25,1	11,3	4,9
Autre	104	16,2	72,3	55,8	38,8
Société centrale d'hypothèques et de logement					
Anglais	485	12,0	27,6	15,9	0,9
Français	193	11,5	21,1	15,2	3,1
Autre	82	11,9	30,8	24,3	9,6

TABLEAU A-74 (suite)

	Échantillon	Scolarité médiane (en nombre d'années)	Niveau d'instruction		
			Ont fréquenté l'université	Ont un grade universitaire	Ont une licence, une maîtrise ou un doctorat
Office national du film					
Anglais	163	12,4	51,6	21,0	1,6
Français	83	12,9	42,0	32,9	89,2
Autre	25	12,2	47,4	11,9	6,0
Banque du Canada					
Anglais	124	11,5	36,4	12,0	4,3
Français	37	11,4	12,9	6,5	3,6
Autre	10	*	*	*	*
Tous les ministères					
Anglais	6 829	10,8	19,0	12,0	3,8
Français	1 473	10,1	17,5	10,1	3,2
Autre	814	10,6	25,4	16,8	5,0

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

\* Sans valeur statistique.

marqué à la Gendarmerie royale et à Air Canada, et presque nul à Radio-Canada. Mais l'O. N. F. présente l'inverse, le personnel dont la langue maternelle est le français se classant au premier rang pour les années d'études. Si les écarts de scolarité peuvent sembler plutôt faibles, c'est que ce groupe renferme une plus grande proportion d'employés ayant fait moins de 10 ans d'études.

Au Conseil national de recherches, les fonctionnaires n'ayant ni l'anglais ni le français pour langue maternelle l'emportent de beaucoup par le niveau d'instruction. Dans quelques organismes — même si leur scolarité médiane est plus basse que chez l'un ou l'autre groupe —, ils ont la plus

forte proportion de diplômés de l'enseignement supérieur. Cette supériorité est particulièrement remarquable à la Gendarmerie royale, à Air Canada, à Radio-Canada et à la S. C. H. L.; elle fait pendant à une forte présence chez les scientifiques et autres spécialistes dans ces organismes, comme dans l'ensemble de la fonction publique ministérielle.

Les écarts selon la langue maternelle sont moindres chez le personnel de recrutement récent que chez le plus ancien. Ce fait démontre probablement que les écarts d'instruction se réduisent entre francophones et anglophones, comme dans la fonction publique ministérielle.

Il ne faut pas accorder trop d'importance aux écarts d'instruction dans l'étude du revenu et du statut professionnel. Sans doute leurs effets sont bien visibles — par exemple au Conseil national de recherches et à la Banque du Canada —, mais ils sont moins nets dans les organismes tels que l'O. N. F. et Air Canada où les fonctionnaires qui ont le français pour langue maternelle, malgré un niveau d'études plus élevé que chez leurs collègues de langue anglaise, reçoivent de plus faibles augmentations. Toutefois, leur forte présence dans les catégories de traitements et aux échelons professionnels inférieurs semble tenir à ce que bon nombre avaient moins de 10 ans de scolarité. Telle serait la situation dans les organismes suivants : Air Canada, Banque du Canada, Radio-Canada, S. C. H. L. et Conseil national de recherches. D'autre part, il semblerait, à première vue, qu'à instruction égale le personnel dont la langue maternelle est l'anglais reçoit en général de plus forts traitements que ceux des deux autres groupes ; mais en examinant les choses de plus près, on constate que l'écart s'explique par un plus grand nombre d'années de service. Au fait, à ancienneté égale, la disparité s'inverse en faveur des francophones.

## 2. Mobilité

Dans les sept organismes tout comme dans les ministères, les fonctionnaires qui ont le français pour langue maternelle ont un taux de mobilité professionnelle aussi élevé que ceux qui ont l'anglais ou une autre langue (tableau n° A-75). Cependant, si les plus vieux de ceux qui ont le français pour langue maternelle ont une mobilité moindre que ceux qui ont l'anglais, les jeunes en ont davantage. C'est là une différence frappante entre les deux groupes, mais il n'est pas facile d'en donner une interprétation tout à fait claire ; peut-être traduit-elle des changements progressifs dans les politiques de promotion ou des caractéristiques traditionnelles dans leurs modèles de carrière respectifs. Par exemple, il se peut que les sociétés de la Couronne, ces dernières années, aient trouvé plus facile de recruter de jeunes candidats de langue française prometteurs ou encore aient fait un effort consciencieux pour promouvoir les meilleurs talents parmi les francophones déjà à leur service. Selon une autre interprétation possible, il n'y a pas eu, au cours de la

dernière décennie, de véritables changements dans la mobilité de l'un ou l'autre groupe faisant partie de la fonction publique fédérale ; au contraire, depuis longtemps il serait caractéristique des fonctionnaires de langue française de témoigner une plus grande mobilité au début de leur carrière et d'atteindre plus vite le point ultime de leurs possibilités d'avancement. À longue échéance, les fonctionnaires de langue anglaise auraient une plus grande mobilité et seraient promus éventuellement aux échelons supérieurs. Peut-être, devant cette situation, les francophones qui ont accumulé, eux aussi, les années de service, auraient-ils tendance, plus fréquemment que leurs homologues de langue anglaise, à quitter la fonction publique pour travailler ailleurs.

La nature de nos éléments d'information ne nous permet pas de choisir entre ces interprétations, mais les résultats obtenus n'excluent pas celle voulant que le sort des fonctionnaires qui ont le français pour langue maternelle s'améliore. D'autre part, la mobilité géographique ou entre les ministères était un peu moindre pour ceux-ci.

## 3. Antécédents professionnels

Il est un autre domaine où les organismes non ministériels offrent de la ressemblance avec le reste de la fonction publique : celui de l'expérience professionnelle acquise à l'intérieur ou à l'extérieur. Le groupe comptant proportionnellement le plus de membres se classant au premier rang pour les années de service dans la fonction publique, est celui dont la langue maternelle est l'anglais ; viennent ensuite ceux dont c'est le français, puis ceux dont ce n'est ni l'anglais ni le français. Toutefois, la différence dans les années de service entre les deux premiers groupes est plus marquée que dans les ministères. Dans divers organismes, la participation des seconds tend à décroître en raison inverse des années de service : Gendarmerie royale, Air Canada, Banque du Canada, O. N. F. et S. C. H. L.

De façon générale, la plus forte proportion de ceux qui occupent leur premier emploi en entrant dans la fonction publique se rencontre chez les fonctionnaires dont la langue maternelle est le français ; c'est peut-être qu'ils avaient eu moins de possibilités dans les autres secteurs du travail (tableau n° A-76).







TABLEAU A-76 La fonction publique comme premier employeur

Pourcentage des fonctionnaires de sept organismes fédéraux et des ministères, classés d'après la langue maternelle, dont le premier employeur fut la fonction publique fédérale — Canada, 1965

	<i>Échantillon</i>	Premier employeur : fonction publique fédérale %
<b>Air Canada</b>		
Anglais	1 830	27,2
Français	245	34,3
Autre	285	28,3
<b>Société Radio-Canada</b>		
Anglais	1 012	31,6
Français	490	37,5
Autre	136	22,1
<b>Gendarmerie royale du Canada (personnel civil exclu)</b>		
Anglais	1 567	43,3
Français	189	55,4
Autre	168	46,7
<b>Conseil national de recherches</b>		
Anglais	487	45,8
Français	77	59,9
Autre	103	47,7
<b>Société centrale d'hypothèques et de logement</b>		
Anglais	493	26,2
Français	191	44,9
Autre	84	28,6
<b>Office national du film</b>		
Anglais	164	24,2
Français	84	29,3
Autre	22	20,0

TABLEAU A-76 (suite)

	<i>Échantillon</i>	Premier employeur : fonction publique fédérale %
Banque du Canada		
Anglais	125	63,1
Français	38	70,6
Autre	10	*
Tous les ministères		
Anglais	6 852	29,2
Français	1 487	50,8
Autre	819	33,2

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

\* Sans valeur statistique.

### C. Résumé

Bien qu'ils diffèrent par les fonctions, les structures et la répartition des fonctionnaires selon la langue maternelle, les organismes étudiés donnent lieu à l'observation de tendances générales en ce qui concerne la participation. Sous l'angle des traitements, des professions et des années de service, ceux qui ont l'anglais pour langue maternelle se trouvent dans une situation beaucoup plus avantageuse que ceux qui ont le français — même à l'O. N. F. et à Radio-Canada. Toutefois, cela peut s'expliquer jusqu'à un certain point par les écarts entre les deux groupes que font ressortir

les niveaux d'instruction, l'expérience professionnelle antérieure à l'entrée dans la fonction publique et le taux de la mobilité géographique et interministérielle au sein de la fonction publique. De fait, à qualités égales, les seconds semblent avoir autant de succès que les premiers.

Mais il y a proportionnellement moins de fonctionnaires ayant le français pour langue maternelle. Le problème de leur place dans ces organismes ne se rattache pas tant à la possibilité d'un succès relatif qu'au recrutement et à l'aptitude à les retenir, points sur lesquels peuvent jouer les usages en matière de langue exposés au chapitre VII.

En 1965, les cadres formaient 10 % du personnel de la fonction publique ministérielle, et les spécialistes et techniciens, 14 % ; au total, près de 25 % des fonctionnaires étaient dans ces deux catégories (tableau n° A-77). La répartition professionnelle des fonctionnaires ayant le français pour langue maternelle est différente de l'ensemble, puisque chez eux les cadres, spécialistes et techniciens ne forment que 19 %. Cet écart a sa source principale chez les spécialistes et techniciens. Le pourcentage de cadres dont la langue maternelle est le français n'est que très légèrement inférieur à la moyenne (9,5 % contre 10,4 %), mais la différence est beaucoup plus considérable pour les spécialistes et techniciens (9,5 % contre 14,4 %). Cette différence s'explique en particulier par une sous-représentation chez les scientifiques et les ingénieurs (2,6 % contre 4,9 %).

Dans les deux mêmes catégories, cadres et spécialistes ou techniciens, la répartition du personnel ayant l'anglais pour langue maternelle se tient plus près de la moyenne. Elle marque cependant un avantage léger, avec 27 % de l'effectif aux postes du quart supérieur de la fonction publique ministérielle. Les fonctionnaires dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais tiennent une proportion des postes du premier quart un peu inférieure à la moyenne ; ils s'orientent principalement vers les professions de scientifiques et d'ingénieurs. Leurs effectifs sont voisins de la moyenne dans les autres postes de

spécialistes et de techniciens, mais sensiblement plus bas dans le groupe des cadres.

#### *A. Cadres*

Les niveaux d'instruction n'accusent pas de différence significative entre les cadres dont la langue maternelle est le français et ceux dont c'est l'anglais ; leurs scolarités médianes sont respectivement de 11,4 et 11,5 ; la proportion des titulaires de grades universitaires est sensiblement la même : 18,4 % contre 17,6 % (tableau n° A-78). L'écart le plus considérable touche les cadres dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français. S'ils sont relativement peu nombreux dans les emplois de direction, ils sont cependant les plus instruits : 38 % seulement sont sans formation universitaire, contre 71 % chez les cadres qui ont l'anglais pour langue maternelle et 73 % chez ceux qui ont le français.

Étant donné que ces derniers ont, à peu de chose près, le même niveau d'instruction que leurs homologues de langue anglaise, on pourrait croire qu'ils touchent des traitements semblables. Or, telle n'est pas la situation d'après un premier examen (tableau n° A-79). Des fonctionnaires des trois groupes, ce sont ceux dont la langue maternelle est l'anglais qui reçoivent les plus hauts traitements, mais cette constatation ne tient pas compte des différences entre les moyennes d'années de service. Dans les statistiques prenant ce facteur

1. D'après l'étude de JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ». Dans cette étude, les fonctionnaires sont répartis en trois groupes, selon la langue maternelle.

TABLEAU A-77 Cadres, spécialistes et techniciens

Pourcentage des fonctionnaires des ministères fédéraux qui sont cadres, spécialistes ou techniciens, classés d'après la langue maternelle — Canada, 1965

	Tous les groupes linguistiques	Langue maternelle		
		Anglais	Français	Autre
Cadres	10,4	11,3	9,5	5,8
Spécialistes et techniciens	14,4	15,5	9,5	17,4
Ingénieurs et scientifiques	4,9	5,1	2,6	8,4
Médecins, etc.	2,0	2,2	1,1	2,1
Hommes de loi	0,2	0,1	0,3	0,3
Spécialistes des sciences sociales	1,3	1,3	1,4	1,2
Divers	6,0	6,8	4,1	5,4
<i>Échantillon</i>	<i>9 159</i>	<i>6 853</i>	<i>1 487</i>	<i>819</i>

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

en considération, le traitement médian du groupe de langue française l'emporte sur les autres par un faible écart. Par contraste, les cadres d'une autre langue maternelle, qui sont les plus instruits, touchent les traitements les plus bas (8 % de moins).

## B. Spécialistes et techniciens

### 1. Ingénieurs et scientifiques

De façon générale, le Canada français manque de spécialistes en génie, en physique, en chimie et en biologie. Aujourd'hui, le gouvernement emploie un personnel nombreux dans ces domaines ; or, nous l'avons vu plus haut, les scientifiques ayant le français pour langue maternelle étaient proportionnellement très peu nombreux dans la fonction publique fédérale. En outre, leur niveau d'instruction était sensiblement inférieur à celui de leurs collègues, soit une médiane de 12,6 années d'études, contre 15,7 pour ceux qui ont l'anglais pour langue maternelle et 16,2 pour ceux qui ont une autre langue que l'anglais ou le français (tableau n° A-78). La moitié de ces spécialistes et techniciens ayant le français pour langue maternelle n'ont pas de formation universitaire ; les proportions correspondantes sont de

25 % chez ceux qui ont l'anglais et de 17 % pour ceux qui ont une autre langue que le français ou l'anglais. À l'autre extrémité de l'échelle des études, 27 % avaient des grades supérieurs, contre 35 et 36 % pour les deux autres groupes.

Dans les disciplines scientifiques, les spécialistes et techniciens ayant le français pour langue maternelle reçoivent des traitements inférieurs à ceux de leurs collègues des autres groupes, qui sont plus instruits, et analogues à ceux des cadres de langue française. Les scientifiques qui ont l'anglais ou une autre langue pour langue maternelle gagnent respectivement 22 % et 27 % de plus (tableau n° A-79). Cette répartition des revenus, où ceux qui ont les meilleures qualifications sont les mieux rétribués, contraste de façon marquée avec celle des cadres, où le groupe d'une autre langue que le français ou l'anglais — groupe relativement peu nombreux, mais qui se classe en tête pour le niveau d'instruction — est le moins rémunéré.

### 2. Autres spécialistes et techniciens

Sous cette catégorie qui embrasse les avocats, les médecins et les spécialistes des sciences sociales, sont comprises en outre un grand nombre de professions et spécialités diverses : comptables, travailleurs sociaux, infirmières, programmeurs,

TABLEAU A-78 Instruction des cadres, spécialistes et techniciens

Répartition en pourcentage, selon le niveau d'instruction, des cadres, spécialistes et techniciens des ministères fédéraux, classés d'après la langue maternelle — Canada, 1965

	Cadres			Ingénieurs et scientifiques <sup>1</sup>			Professions non scientifiques <sup>2</sup>		
	Anglais	Français	Autre	Anglais	Français	Autre	Anglais	Français	Autre
Sans formation universitaire	71,4	73,3	38,4	24,9	48,6	17,2	61,5	53,4	33,7
Études universitaires non sanctionnées par un grade	11,0	8,3	24,5	4,7	4,2	2,9	10,8	8,8	11,3
Baccalauréat <sup>3</sup>	11,1	8,2	24,3	35,8	20,2	43,5	12,3	12,1	25,9
Grades supérieurs	6,5	10,2	12,8	34,6	27,0	36,4	15,4	25,7	29,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Échantillon	1 521	264	91	1 230	95	197	1 041	200	168
Scolarité médiane en nombre d'années	11,5	11,4	12,4	15,7	12,6	16,2	12,2	12,1	14,7

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

1. Comprend aussi les techniciens dans ces disciplines.
2. Comprend les avocats, les spécialistes des sciences sociales, les médecins, et diverses autres professions ou spécialités.
3. Comprend les baccalauréats ès arts.

dessinateurs, etc. Le niveau d'instruction des fonctionnaires de cette catégorie est semblable à celui des cadres. Qu'ils aient l'anglais ou le français pour langue maternelle, ils ont fait à peu près 12 années d'études. Mais il existe entre les deux groupes une différence notable : 26 % de ceux pour qui le français est la langue maternelle ont des grades supérieurs, contre 15 % chez ceux pour qui c'est l'anglais. De plus, 53 % seulement des premiers, contre 62 % des seconds, n'ont pas fréquenté l'université. Comme pour les cadres et les scientifiques, le plus haut niveau

d'instruction se rencontre chez ceux dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français : 14,7 années d'études. Seulement 34 % n'ont aucune formation universitaire, et 55 % sont titulaires d'un grade (tableau n° A-78). Les études supérieures là encore se répercutent sur les niveaux des traitements : les membres du groupe qui a pour langue maternelle une autre langue que l'anglais ou le français touchent en moyenne \$ 474 de plus par année que ceux ayant le français pour langue maternelle et \$ 746 de plus que ceux ayant l'anglais (tableau n° A-79).

TABLEAU A-79 Traitement annuel médian

Traitement annuel médian — observé, et normalisé pour les années de service — des fonctionnaires des ministères fédéraux, classés par catégorie professionnelle et langue maternelle — Canada, 1965

	Traitement annuel médian					
	Observé			Normalisé		
	Anglais	Français	Autre	Anglais	Français	Autre
Cadres	\$ 6 197	\$ 5 956	\$ 5 830	\$ 6 227	\$ 6 244	\$ 5 734
Spécialistes et techniciens						
— ingénieurs et scientifiques <sup>1</sup>	8 056	5 764	7 647	7 803	6 373	8 134
— professions non scientifiques <sup>2</sup>	5 694	6 000	6 495	5 624	5 896	6 370
Employés de bureau	4 160	4 079	4 443	4 045	3 997	4 354
Toutes les autres catégories	4 671	4 474	4 108	4 671	4 495	4 387

Source : JOHNSTONE, KLEIN et LEDOUX, « Public Service Survey ».

1. Comprend aussi les techniciens dans ces disciplines.
2. Comprend les avocats, les spécialistes des sciences sociales, les médecins, et diverses autres professions ou spécialités.

*A. Les provinces canadiennes*

En nous intéressant à d'autres fonctions publiques, nous saisissons mieux l'effet que peut avoir sur une société bilingue une administration dont presque toute l'activité ne se déroule qu'en une seule langue. Au Canada, trois fonctions publiques importantes, outre celle du gouvernement fédéral, offrent un service bilingue assez étendu à des populations renfermant une forte minorité de langue officielle : ce sont celles du Nouveau-Brunswick, de l'Ontario et du Québec. Cependant, leur activité interne est unilingue dans une large mesure. Un coup d'œil sur ces administrations fera apparaître deux traits caractéristiques.

Premièrement, le groupe minoritaire est sous-représenté au sein de la fonction publique provinciale, eu égard à son importance numérique dans la province. D'après le recensement de 1961, les personnes d'origine française formaient 10 % de la population en Ontario, mais n'y comptaient que 5 % des fonctionnaires ; les chiffres correspondants pour le Nouveau-Brunswick étaient de 39 et de 21 %. Au Québec, la population d'origine britannique s'élevait à 11 %, mais ne fournissait que 4 % des fonctionnaires provinciaux, ou à peu près. Manifestement, l'administration publique provin-

ciale attire moins les membres d'une minorité que ceux de la majorité.

Les premiers se trouvent généralement à l'échelon inférieur de la rémunération et seront absents de l'échelon intermédiaire. Ainsi au Québec, dans la fonction publique provinciale, 34 % des fonctionnaires du sexe masculin ayant l'anglais pour langue maternelle touchaient moins de \$ 4 000 par année, en 1965, contre 26 % de ceux qui ont le français. À l'échelon intermédiaire (de \$ 4 000 à \$ 7 999), on dénombrait 42 % des premiers contre 54 % des seconds. Les membres de la minorité linguistique occupent une place analogue dans l'échelle des traitements de l'administration ontarienne, ainsi que dans celle du Nouveau-Brunswick, de façon générale.

Aux échelons inférieurs de la rémunération, la minorité tient surtout des postes de manœuvres ou d'employés de bureau, où la connaissance des langues est un atout pour les postulants. Mais ses membres n'ont guère de chances d'avancement, en particulier là où, comme en Ontario, leur peu d'instruction constitue un obstacle. Si les minoritaires sont relativement peu représentés à l'échelon intermédiaire, ce n'est pas nécessairement le cas aux niveaux plus élevés. Dans l'administration ontarienne, par exemple, 8 % des anglophones

1. Le présent appendice est fondé sur les études suivantes effectuées pour la Commission : NANCY BRYAN, « Ethnic Participation and Language Use in the Public Service of Ontario » ; G. LAPOINTE, « La fonction publique québécoise » ; H. G. THORBURN, « Ethnic Participation and Language Use in the Public Service of New Brunswick » ; J. BRAZEAU, *Essai sur la question linguistique en Belgique* ; CENTRE DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SOCIO-POLITIQUES, « Le bilinguisme et le biculturalisme en Belgique » ; J. J. N. CLOETE, « Bilingualism in the Public Sector in South Africa » ; J. MEYNAUD, « Le problème des langues dans l'administration fédérale helvétique » ; T. MILJAN, « Bilingualism in Finland ». Nos données concernant l'Irlande reposent sur une documentation provenant du gouvernement de ce pays.



gagnaient plus de \$ 10 000 par année en 1965, mais c'était aussi le cas de 6 % des francophones. Toutefois, les représentants du groupe minoritaire qui reçoivent un haut traitement tiennent des emplois spécialisés; c'est que leur connaissance des langues est importante ou que leurs titres professionnels ne se trouvent pas facilement ailleurs. Ce ne sont pas des administrateurs polyvalents susceptibles d'être mutés d'un ministère à l'autre selon les circonstances et les occasions de se réaliser. Comme groupe, ils diffèrent sensiblement des autres membres de la minorité qui se trouvent aux échelons inférieurs.

Dans toute fonction publique le personnel se répartit en quatre grandes catégories : la masse des fonctionnaires cantonnés dans des emplois à rétribution moyenne, pour qui les chances de mobilité verticale ou horizontale sont faibles; les polyvalents de l'échelon supérieur, aptes à se déplacer facilement d'un poste à l'autre et à tenir une grande variété d'emplois, qui jouent un rôle de coordination et de direction dans les services; les manœuvres et les employés de bureau (du sexe féminin pour bon nombre), qui ont tendance à entrer dans la fonction publique pour de courtes durées, à en partir, puis à y revenir; les spécialistes de niveau supérieur, qui, grâce à une formation et à des aptitudes techniques — plutôt qu'à des aptitudes à la coordination et à la direction — peuvent occuper des postes élevés.

En nous fondant sur cette classification en quatre catégories, nous verrons mieux la situation des minorités ethniques et linguistiques dans les fonctions publiques provinciales. Leurs membres s'orientent surtout vers les postes des deux dernières catégories : ils tiennent plutôt des emplois de spécialistes que de polyvalents. En d'autres termes, ils se trouvent en dehors du grand mouvement des carrières que comporte normalement toute administration publique.

Jusqu'ici nous nous sommes exprimés en termes très généraux, faisant violence à certaines particularités des provinces, notamment du Nouveau-Brunswick. Dans la fonction publique de cette province, par exemple, il y a une proportion relativement plus forte du groupe minoritaire dans l'administration, et ses membres ont plus de possibilités de travailler dans leur langue. Ces deux faits sont reliés : plus un organisme renferme de personnes en état de parler une langue donnée, plus l'emploi de celle-ci peut être considérable. En

outre, comme les francophones ont la prédominance numérique dans 4 des 15 comtés du Nouveau-Brunswick, le personnel des services établis dans ces régions peut travailler en français sauf pour communiquer avec Fredericton. De plus, un petit ministère utilise à peu près exclusivement la langue de la minorité dans son activité interne; cela permet aux francophones d'entrer aux échelons inférieurs avec la perspective de monter en grade tout en n'employant que leur langue.

Par contre, si dans l'Ontario et le Québec le groupe minoritaire est faible et n'a guère de chance de travailler dans sa langue, ses membres se trouveront exclus du mouvement principal des carrières. D'ailleurs, si au sein de la fonction publique le groupe minoritaire ne peut travailler dans sa langue, ses membres ne seront pas tentés d'y faire carrière en nombre suffisant pour entamer l'unilinguisme interne. C'est là un cercle vicieux, mais il n'est pas propre au Canada. D'autres pays se sont heurtés à une situation pareille, mais dans au moins deux, la Belgique et l'Irlande, le gouvernement est intervenu pour y mettre fin : il a créé des régions administratives où la langue de la minorité était obligatoirement celle du travail.

### *B. Belgique*

Dans notre examen des fonctions publiques canadiennes, nous avons employé les termes « majorité » et « minorité ». Dans les autres pays, la simple importance numérique au sein de la population ou de la seule fonction publique ne correspond pas nécessairement à la puissance réelle d'une langue donnée, c'est-à-dire aux pressions qui en favorisent l'emploi. Une multitude de facteurs découlant des situations des groupes linguistiques dans les domaines psychologique, social, historique, politique et économique, peuvent jouer contre l'utilisation de la langue de la majorité, au lieu d'en renforcer l'emploi comme au Canada. En Belgique, par exemple, une longue tradition avantage le français dans les milieux de la fonction publique, bien que la population francophone soit moins nombreuse que celle de langue néerlandaise. Aussi le bilinguisme a-t-il été le fait d'un seul groupe linguistique. Un mécontentement croissant devant cette situation a abouti, en 1963, à la Loi sur l'emploi des langues en matière administrative, dont l'objet principal est de structurer la fonction publique de manière

à assurer à chaque groupe des régions où sa langue soit celle du travail.

Mise à part une petite section bilingue aux échelons supérieurs, la fonction publique belge n'admet de recrue qu'à titre de membre du personnel francophone ou du personnel néerlandophone. Le choix est déterminé non par le désir de chacun, mais par la langue dans laquelle on a fait ses études. Les deux personnels constituent en fait des services distincts : l'admission des candidats dépend des vacances dans le personnel de leur langue, et l'avancement se déroule à l'intérieur de chaque secteur linguistique.

Si possible, l'unité administrative est divisée en deux bureaux : l'un ayant un personnel flamand qui utilise sa langue dans le travail ; l'autre, un personnel francophone qui travaille en français. Cette dualité peut être mise en œuvre à tous les échelons, depuis la plus petite unité administrative jusqu'à un ministère complet (celui, par exemple, de l'Éducation et des affaires culturelles).

Les règlements relatifs au nombre des emplois revenant au personnel francophone et au personnel néerlandophone, dans chaque organisme, doivent, en vertu de la loi, tenir compte de l'importance relative de l'organisme — et à chacun de ses échelons — par rapport à la partie wallonne ou flamande du pays. Toutefois, les 1 200 postes du niveau des directeurs ou au-dessus doivent être répartis également entre les membres des deux personnels.

Cette législation, qui va au cœur même de la structure administrative, a été conçue pour assurer une utilisation égale des deux langues. Même si l'une avait eu une plus grande force de rayonnement, cet avantage était neutralisé, avec l'institution du suffrage universel, par l'infériorité numérique du groupe.

### C. Irlande

En Irlande, il existe un plus grand écart entre les dynamismes des deux langues du pays, l'anglais et l'irlandais (ou gaélique d'Irlande). Le gouvernement a dû partir d'à peu près zéro dans son effort pour implanter l'usage du gaélique dans l'administration. En 1963, la Commission de la restauration de la langue irlandaise concluait

que 14 % des fonctionnaires parlaient couramment l'irlandais et l'anglais et que 50 % avaient une connaissance pratique des deux langues. Toutefois, selon ses constatations, certaines unités avaient l'irlandais pour principale langue de travail, mais elles comptaient moins de 0,5 % des fonctionnaires. La Commission était favorable à ces sections unilingues comme moyens de développer l'usage de l'irlandais dans la fonction publique, et proposait que leur nombre soit accru d'année en année. Elle estimait qu'une politique d'expansion graduelle obvierrait à la plupart des difficultés d'ordre pratique, et pourrait faire que l'irlandais devienne la langue interne de l'administration en quelques années.

La politique consistant à grouper les fonctionnaires gaélicisants dans les sections de langue irlandaise a été acceptée par le gouvernement, et est déjà en pleine application dans certains ministères. Ailleurs, on l'a mise en train, d'ordinaire en créant une section pilote dans le service de l'*Establishment*. Dans ses instructions aux ministères, le gouvernement demandait qu'on choisisse, si possible, pour le passage à l'irlandais, des sections qui exécutent un travail important et intéressant, et qui soient situées de façon à pouvoir servir d'exemples aux autres sections du ministère. Dans la pratique, on a également pris en considération la nature du travail et l'intérêt des fonctionnaires du cadre supérieur pour le gaélique d'Irlande.

### D. Finlande, Suisse, République sud-africaine

En Finlande, en Suisse et en République sud-africaine, les membres des groupes de langue officielle sont complètement intégrés à la fonction publique. En principe, chaque poste est accessible à tous, et les autorités ne font aucun effort pour grouper les usagers d'une langue dans des directions particulières. En Finlande, cependant, des dispositions législatives sont consacrées à la langue interne officielle des organismes gouvernementaux<sup>1</sup>. En termes très généraux, ces dispositions stipulent que, dans les circonscriptions officiellement qualifiées unilingues, on utilisera la langue de la circonscription comme langue interne

1. « La langue interne officielle est celle qu'on utilise dans la correspondance entre les diverses autorités, dans la comptabilité, les dossiers et les divers documents qui ne sont pas communiqués à des particuliers ». V. MERIKOSKI, « The Realization of the Equality of the National Languages in Finland », dans *Democracy in Finland*, Helsinki, 1960. Le texte anglais de la citation se trouve à l'appendice VII.

officielle, et celle de la majorité dans les régions officiellement bilingues ou renfermant des communautés de différentes langues.

Malgré l'absence de règlements sur la langue de travail, les fonctionnaires de la Suisse — du moins ceux de langue française et de langue allemande — et ceux de la République sud-africaine, ont l'occasion de travailler dans leur propre langue. Certains ministères sud-africains ont librement adopté l'alternance mensuelle entre l'afrikaans et l'anglais comme langue de travail ; d'autres terminent les tâches dans la langue où elles ont été commencées. Dans les deux pays, une forte proportion des fonctionnaires possèdent une connaissance pratique des deux langues ; de plus, les membres des minorités linguistiques comptent de forts effectifs (quelque 30 %) dans l'administration publique. Toutefois, comme en Irlande, il n'est pas sûr que ces deux facteurs, mêmes réunis, aboutissent nécessairement à une situation où la langue désavantagée s'implanterait fermement comme instrument de travail.

On peut distinguer deux étapes dans les efforts des gouvernements pour permettre aux fonctionnaires de diverses communautés linguistiques de travailler dans leur langue. Ils s'emploient d'abord à répandre par divers moyens la connaissance de la langue la moins bien implantée : organisation de cours, recrutement délibéré de bilingues ou de personnes appartenant au groupe linguistique le plus faible, etc. Mais l'unilinguisme traditionnel de la fonction publique joue contre l'emploi effectif de la deuxième langue dans les milieux de travail : l'inutilisation tend à compromettre la connaissance récemment acquise dans la fonction publique. Voilà qui conduit à la seconde étape, celle où le gouvernement intervient pour imposer l'emploi de la langue en difficulté. C'est là l'origine des sections unilingues (Irlande), du partage des fonctions entre deux secteurs unilingues (Belgique), des règlements sur la langue officielle interne fondés sur les régions linguistiques (Finlande).

**Beattie, C., Désy, J. et Longstaff, S. A.,** BUREAUCRATIC CAREERS : ANGLOPHONES AND FRANCO-PHONES IN THE PUBLIC SERVICE. L'étude porte principalement sur le déroulement des carrières, l'origine sociale et les réactions à l'importance récemment accordée au bilinguisme et au biculturalisme, chez les fonctionnaires anglophones et francophones qui sont parvenus au milieu de leur carrière et qui occupent l'échelon intermédiaire de la fonction publique fédérale. Les données sont tirées de 296 interviews menées en 1965 dans cinq ministères constituant une sorte de coupe représentative des différents types de ministères : secrétariat d'État, Finances, Agriculture, Travaux publics et Revenu national (Division de l'impôt). Les critères retenus pour le choix des personnes interviewées ont été le poste (au-dessous du grade de sous-ministre), l'âge (entre 25 et 45 ans), le traitement (à partir de \$ 6 200) et le lieu de travail (région de la capitale fédérale). Parmi tous les fonctionnaires répondant à ces conditions, 128 francophones et 168 anglophones ont été interviewés. Les anglophones ont été choisis au hasard dans les cinq ministères, suivant des taux d'échantillonnage différents. Tous n'avaient pas l'anglais pour langue maternelle ou n'étaient pas d'origine britannique, mais ils ont été considérés comme faisant partie de la société canadienne-anglaise. Dans quatre ministères, il a fallu interviewer tous les francophones répondant aux critères, à cause de leur faible nombre ; ce n'est qu'au secrétariat d'État qu'ils étaient assez nombreux pour permettre un choix au hasard. Quelques mois plus

tard, la plupart des sujets anglophones de quatre des cinq ministères ont été de nouveau interviewés par téléphone et il leur a été demandé de répondre à des questions portant sur l'éventualité de suivre des cours de français.

L'étude traite de la structure de l'administration fédérale, des caractéristiques des fonctionnaires de l'échelon intermédiaire (âge, instruction, rémunération, origine sociale et géographique), du travail en dehors de la fonction publique fédérale, de la carrière au sein de l'administration et des réactions vis-à-vis de la « crise du bilinguisme » du milieu des années 1960. Les résultats ont été pondérés en tenant compte des divers taux d'échantillonnage.

**Benoit, H., Collin, M., Desjardins, C. et Lyman, P.,** LANGUAGE TRAINING — HULL. L'étude porte sur les fonctionnaires anglophones qui ont suivi le premier cours de français dispensé à l'école de langues de la Commission du service civil, à Hull, en 1964. On a voulu évaluer le cours d'après la facilité avec laquelle les élèves étaient parvenus à s'exprimer en français, déterminer dans quelle mesure le français appris au cours leur servait dans le travail, consigner les avis et situer les attitudes des élèves en ce qui concerne le cours et l'emploi des langues dans la fonction publique fédérale. Un questionnaire fut mis au point après consultation avec la direction de l'école et 31 des 32 élèves furent interviewés. Les questions portaient sur les caractéristiques personnelles de l'élève (âge, province d'origine, niveau d'instruc-

tion, poste occupé dans la fonction publique, origine ethnique, rapports avec les francophones), ses résultats au cours, sa connaissance de la langue à la fin du cours, la cote de l'interviewer, l'emploi du français dans le travail et les moyens mis à sa disposition pour conserver et améliorer sa connaissance du français (cours supplémentaires, radio, journaux, etc.) ainsi que ses réactions, opinions et attitudes à l'égard du cours et du bilinguisme dans l'administration fédérale.

**Buchanan, J. et Collin, M.,** ANALYSE DU QUESTIONNAIRE AUX ÉTUDIANTS DE L'ÉCOLE DE LANGUES DE HULL. Cette étude présente les résultats d'une enquête menée auprès de 87 fonctionnaires anglophones qui ont entrepris l'étude du français à l'école de langues de la Commission du service civil, à Hull, en septembre 1965. Trois mois après la fin du cours de 12 semaines à mi-temps, 58 élèves du groupe subirent un examen de contrôle de français (les 29 autres avaient été affectés à des postes à l'étranger ou suivaient encore des cours à l'école) et on profita de l'occasion pour leur faire remplir le questionnaire qui est à la base de cette étude. Les questions avaient trait aux critères de sélection des élèves et aux motifs personnels de suivre des cours de langue, à l'évaluation de l'enseignement reçu, à leur attitude vis-à-vis des études plus poussées en français, à l'emploi effectif du français au travail et à leurs attitudes à l'égard du bilinguisme dans la fonction publique.

**Chevalier, M.,** THE DYNAMICS OF ADAPTATION IN THE FEDERAL PUBLIC SERVICE. L'étude a pour objet d'examiner sur le vif les mécanismes de prise des décisions dans l'administration fédérale et d'évaluer l'aptitude réelle et virtuelle de la fonction publique à répondre et à s'adapter au besoin grandissant de « bilinguisme et de biculturalisme ». Les observations ont été recueillies à l'occasion d'une série de discussions, de séances de travail en groupes, d'interviews et autres échanges dans 17 ministères et organismes fédéraux, en 1965 et 1966. Les enquêteurs ont observé pendant plusieurs semaines ou plusieurs mois les réactions des hauts fonctionnaires de différents ministères et organismes fédéraux à l'importance croissante que prenaient les questions de langue et de participation. Ces enquêteurs ont vivement

encouragé les hauts fonctionnaires à élaborer et à mettre en œuvre certaines politiques dont ils ont ensuite mesuré les résultats.

On analyse tour à tour le concept de bureaucratie, l'importance de l'efficacité dans l'action administrative, et les moyens à mettre en œuvre pour faire évoluer les organismes fédéraux face à de nouveaux problèmes.

Certains aspects de l'adaptation de l'administration sont traités dans une série d'appendices : un programme général de réforme, la politique de planification axée sur l'intérêt dans l'administration publique et une nouvelle conception du changement en milieu bureaucratique.

**Coulombe, P.,** avec la collaboration de L. Courcelles, CARRIÈRE MILITAIRE ET DYNAMIQUE CULTURELLE. Cette étude porte sur la participation des francophones et des anglophones aux Forces canadiennes d'après le grade, le déroulement de la carrière, l'arme et les traits linguistiques culturels et sociaux au moment de l'entrée dans les forces armées. Les renseignements proviennent d'un questionnaire distribué en juin 1966 à 10 383 militaires canadiens de sexe masculin. Dans chacune des 24 catégories établies, un échantillon a été tiré au hasard, sauf pour certaines catégories très restreintes dont tous les éléments ont été retenus. Le taux de réponse a été de 87 %. Les résultats ont été pondérés en tenant compte de divers taux d'échantillonnage.

**Forbell, H. et Gallant, B.,** ARMED FORCES HISTORIES. On étudie tour à tour la marine, l'armée et l'aviation canadiennes. On y fait l'histoire de chaque arme jusqu'au début des années 50, en s'attachant à la participation selon l'origine ethnique, à l'emploi des langues et au milieu culturel. Les chapitres sur l'origine ethnique constituent la plus grande partie de l'étude et comprennent, pour chaque arme, un tableau général de leur évolution historique, spécialement en ce qui concerne les politiques de recrutement et d'avancement.

**Franks, C. E. S.,** BILINGUALISM AND BICULTURALISM IN THE FEDERAL TREASURY BOARD. Le Conseil du trésor a été érigé en ministère en octobre 1966, aux termes de la Loi de 1966 sur l'organisation du gouvernement fédéral, mais ses fonctions principales n'ont pas été modifiées depuis l'achèvement de cette étude. L'auteur traite de la présence des fonctionnaires francophones et

anglophones au Conseil du trésor en 1965, de leur connaissance du français et de l'anglais et de l'emploi qu'ils en font au travail. (Est considéré comme francophone l'agent qui répond à deux des trois critères suivants : a pour langue maternelle le français, a fait ses études pré-universitaires en français, utilise le français au foyer.) Les renseignements proviennent d'entretiens avec 40 hauts fonctionnaires du secrétariat du Conseil du trésor et d'autres organismes fédéraux.

L'auteur expose la manière dont le Conseil du trésor influe sur le caractère culturel et les usages linguistiques de la fonction publique fédérale. Il propose des explications au mode de fonctionnement du Conseil du trésor et analyse les types de réforme d'ensemble de la fonction publique qui s'effectueraient sous une direction centralisée, particulièrement dans les ministères et groupes d'organismes caractéristiques de l'administration.

L'auteur traite de l'organisation du Conseil du trésor, de ses fonctions, de sa politique en matière de personnel ; de la position des deux langues au sein du Conseil et dans ses rapports avec tous les autres organes de l'administration fédérale ; des problèmes d'enseignement des langues et de traduction, de l'étendue de la participation francophone à « l'élite » (anglophone de façon prédominante) de la fonction publique et, finalement, des problèmes généraux du bilinguisme et du statut d'égalité des deux cultures dans la fonction publique.

**Heward, J., HISTORY OF BILINGUALISM AND BICULTURALISM IN THE CANADIAN PUBLIC SERVICE.** Cette étude illustre par des événements de l'histoire contemporaine le vieux conflit entre la conception traditionnelle de l'efficacité et du mérite dans la fonction publique fédérale et la nécessité d'y faire une place équitable aux francophones. L'auteur étudie en particulier l'action d'Ernest Lapointe, ministre de la Justice dans le cabinet King, les travaux du « Comité des cinq » et du « comité Jean ».

**Jeannotte, A. et Taylor, H., SURVEY OF APPLICANTS TO THE 1964-1965 UNIVERSITY PROGRAMMES OF THE CIVIL SERVICE COMMISSION,** étude effectuée sous la direction de Lloyd Stanford. Cette étude porte sur le recrutement des diplômés de l'enseignement supérieur par la Commission du service civil. En 1964-1965, ce recrutement s'effectuait par le truchement de divers programmes qui

s'adressaient soit à l'ensemble des diplômés (recrutement de stagiaires en administration ou d'agents du service extérieur, par le programme SA-ASE), soit à une partie seulement des diplômés (génie, sciences physiques et biologiques, par le programme ST). L'étude se fonde sur les résultats d'une enquête par questionnaire effectuée auprès d'un échantillon de 2 101 des 3 343 candidats touchés par la campagne de recrutement de 1964-1965. Deux critères ont servi à établir l'échantillon : la langue des formules de candidature, qui permet d'identifier les candidats francophones et anglophones, et le stade atteint dans le déroulement du programme. Le questionnaire a été envoyé aux 420 candidats qui avaient utilisé la formule en français et, pour les candidats qui avaient utilisé la formule en anglais, aux 439 qui avaient par la suite accepté une offre d'emploi de la Commission du service civil, et à la moitié des autres candidats (1 242). Le taux de réponse a été de 69,8 % pour les francophones et de 63,9 % pour les anglophones. L'étude rend compte des caractéristiques des candidats classés selon la langue maternelle ou le groupe linguistique : études, antécédents professionnels, aptitudes linguistiques, attrait exercé par la fonction publique fédérale. Elle révèle également leurs impressions sur les différentes méthodes de publicité, leurs expériences aux différents stades du processus de recrutement — test, entrevue, offre d'emploi —, leurs raisons d'accepter ou de décliner les offres. Les résultats ont été pondérés en tenant compte des divers taux d'échantillonnage.

**Johnstone, J. W. C., Klein, W. et Ledoux, D., PUBLIC SERVICE SURVEY.** Cette vaste enquête par questionnaire, menée en 1965 sur la fonction publique, distingue trois groupes de fonctionnaires selon la langue maternelle : l'anglais, le français ou une autre langue. L'étude rend compte de la participation de chaque groupe selon le ministère, le lieu de travail, l'âge, les années de service, le statut et la fonction (instruction, catégorie professionnelle, traitement) ; on met en relation les caractéristiques socio-économiques et des variables comme la catégorie professionnelle, l'instruction, l'ancienneté, la mobilité géographique et professionnelle. La connaissance et l'emploi des langues sont étudiés en tant que tels et par rapport aux autres caractéristiques. L'enquête a été menée, d'une part, auprès de l'ensemble des ministères —

que nous désignons comme la fonction publique ministérielle — et, d'autre part, auprès d'un certain nombre d'autres organismes fédéraux.

L'échantillon de la fonction publique ministérielle soumis au questionnaire provient d'une liste de 192 972 postes fournie en septembre 1964 par la Commission du service civil ; tous les postes correspondant à une rémunération maximale égale ou supérieure à \$ 10 000 ont été retenus dans l'échantillon. Les autres ont été regroupés par ministère, traitement et catégorie professionnelle, et un échantillon de 1 sur 26 a été prélevé dans chaque groupe. Sur 11 814 questionnaires, 9 159 ont été retournés, soit un taux de réponse de 77,6 %. Les résultats ont été pondérés en tenant compte des divers taux d'échantillonnage.

Les autres organismes et sociétés de la Couronne sur lesquels a porté l'enquête sont le Conseil national des recherches, la Gendarmerie royale (personnel civil exclu), Air Canada, la Banque du Canada, l'Office national du film, Radio-Canada et la Société centrale d'hypothèques et de logement. Les échantillons ont été établis à partir de listes de postes fournies par ces organismes. Tous les postes correspondant à une rémunération maximale égale ou supérieure à \$ 10 000 ont été retenus dans chacun des échantillons ; les autres ont été regroupés suivant différents critères (lieu de travail, profession, appartenance syndicale) et de 10 à 25 % d'entre eux ont été ajoutés à l'un ou à l'autre des échantillons. Sur 10 704 questionnaires envoyés, 7 956 ont été retournés, pour des taux de réponse variant, d'un organisme à l'autre, entre 62,6 et 84 %.

**Kelly, L. G.,** LANGUAGE TRAINING IN THE CIVIL SERVICE. Il s'agit d'une étude critique, d'un point de vue linguistique, des cours de langues, après leur mise en marche normale, en 1965. Les renseignements ont été communiqués par la Direction de l'enseignement des langues de la Commission du service civil. L'étude envisage tour à tour les qualités, les faiblesses, les motivations et les méthodes du fonctionnaire fédéral qui étudie une langue ; les professeurs, leurs qualifications professionnelles, leurs aptitudes, leur expérience et leur formation spécialisée ; les cours, le choix, la progression, la présentation et la répétition de la matière ; l'organisation des écoles, les sections d'enseignement du français et de l'anglais, les tâches des professeurs, les conditions de travail et

le maintien des normes ; la place des écoles de langues dans une administration bilingue et des considérations sur la politique des langues, les conditions de travail, les loisirs dans l'administration fédérale et la conservation des langues.

**King, A. J. C. et Angi, C. E.,** LANGUAGE AND SECONDARY SCHOOL SUCCESS, étude effectuée pour la Commission après entente avec l'Ontario Institute for Studies in Education. Cette étude analyse le rapport entre l'appartenance linguistique établi d'après la langue principalement parlée au foyer et le taux d'abandon des études chez 82 500 élèves des écoles d'Ontario inscrits en neuvième, en 1959. Le milieu familial des élèves était classé comme anglophone, francophone ou d'une autre langue (respectivement 87, 6 et 7 %). Les données, tirées de la Carnegie Study Data Bank on Identification and Utilization of Talent in High School, portent notamment sur la profession du père, le niveau d'instruction des parents, le nombre d'enfants par famille, l'importance et la situation de la localité où habitait l'enfant à son entrée en neuvième, les projets des élèves quant à la poursuite de leurs études, la notation des professeurs, de même que les résultats de nombreux tests d'aptitude et de rendement. L'étude du taux d'abandon des études au cours d'une période de six ans a permis de comparer la persévérance des trois groupes linguistiques et l'analyse factorielle en cinq phases (correspondant à cinq années scolaires) a servi à découvrir les différences dans les modes de persévérance.

**Lalande, G.,** LE MINISTÈRE DES AFFAIRES EXTÉRIEURES ET LA DUALITÉ CULTURELLE — PERSONNEL DIPLOMATIQUE (1964-1965), EMPLOI DU FRANÇAIS (1964-1965). L'étude porte sur le rôle qu'ont joué les représentants des deux langues et des deux cultures au ministère des Affaires extérieures. Dans la première partie, l'auteur analyse la composition du personnel du service extérieur, entre 1945 et 1965, du point de vue de l'origine ethnique, de la langue et de la culture, ainsi que la politique de recrutement du ministère et ses résultats. La formation, les fonctions et l'avancement des agents du service extérieur y sont exposés et un examen y est fait de l'élite du ministère, de 1945 à 1965. Dans la deuxième partie, l'auteur s'arrête à l'emploi du français (écrit et parlé) au siège du ministère et dans les

missions à l'étranger, particulièrement à l'ambassade du Canada en France. Au nombre des sources, citons les documents non confidentiels du ministère, un choix de documents de travail de la Commission royale d'enquête sur l'organisation du gouvernement et les Archives publiques du Canada. À cette documentation se sont ajoutées les interviews de 24 agents du service extérieur, soit près du quart de l'effectif, au mois de septembre 1965.

**LaRivière, J.,** LA TRADUCTION DANS LA FONCTION PUBLIQUE. Cette étude examine la place du français et de l'anglais dans l'administration fédérale ainsi que la qualité du service donné par le Bureau des traductions.

La première partie de l'étude est fondée sur un questionnaire envoyé en 1965 à environ 70 ministères et organismes fédéraux, dont plusieurs sociétés de la Couronne. Il était demandé à chacun de ces organismes de rendre compte de l'importance relative du français et de l'anglais dans ses documents écrits et imprimés utilisés dans les rapports internes, dans les rapports avec les autres ministères et organismes et enfin avec le public. La connaissance des langues chez les fonctionnaires en rapport avec le public a été évaluée (il était entendu que « bilinguisme » signifiait l'aptitude à effectuer un travail dans les deux langues). Des questions portaient sur la politique des différents ministères et organismes en matière de langues.

Les renseignements sur l'organisation et les fonctions du Bureau des traductions ont été recueillis lors d'interviews avec les chefs d'une dizaine de divisions ministérielles du Bureau. Ils ont été interrogés sur la nature et le volume des travaux qui leur sont confiés, sur le recrutement du personnel, sur l'envoi des documents à la traduction, sur les retards de traduction, sur les méthodes d'évaluation quantitative et qualitative et sur les tâches des traducteurs. L'étude se termine par une enquête sur les services de traduction hors de la fonction publique fédérale, particulièrement au Québec et dans les fonctions publiques des pays bilingues.

**Longstaff, F.,** STATISTICAL ANALYSIS OF THE APPLICANTS AND THEIR EXPERIENCE WITH RECRUITING, étude effectuée sous la direction de Lloyd Stanford. Cette étude est un résumé et une analyse en

termes numériques des programmes de recrutement de la Commission du service civil, de 1962 à 1965. Les candidats ont été classés en trois catégories : les diplômés de l'enseignement supérieur touchés par le programme de recrutement des stagiaires en administration et des agents du service extérieur (programme SA-ASE), ceux qui ont été touchés par les programmes scientifique et technique (programme ST), et les candidats qui proviennent du monde du travail, c'est-à-dire ceux qui ont déjà occupé un emploi en dehors de la fonction publique, après leurs études (dans ce dernier cas, l'enquête ne couvre que la période 1963-1965). Les données sont tirées des dossiers et des demandes d'emploi de la Commission du service civil. L'échantillon, pour chaque programme, comprend tous les candidats francophones, plus un quart des non-francophones tirés au hasard. La langue employée par les candidats dans la formule de candidature et dans les tests a servi de critère principal pour les classer comme francophones ou non-francophones, mais d'autres critères, tels que le lieu de résidence, le lieu des études secondaires et le patronyme ont été pris en considération.

Les candidats au programme SA-ASE ont été répartis en francophones et non-francophones ; les candidats au programme ST et les candidats venus du monde du travail ont été répartis en trois groupes : anglophones, francophones, d'une autre langue. L'échantillon SA-ASE se compose de 733 francophones et 1 173 non-francophones, l'échantillon ST se compose de 354 francophones et 596 anglophones, les candidats d'une autre langue ayant été répartis entre les deux groupes, francophone ou anglophone, selon la langue de l'université fréquentée et leur maîtrise de l'anglais ou du français. L'échantillon du monde du travail se compose de 2 038 francophones, 2 548 anglophones et de 1 463 candidats d'une autre langue.

L'analyse porte sur le succès des candidats de chaque catégorie et de chaque groupe linguistique aux quatre stades du processus de recrutement : test, interview, offre d'emploi, acceptation, et fournit des renseignements sur l'expérience professionnelle, la formation universitaire et la connaissance des langues des candidats. Les résultats ont été pondérés en tenant compte des divers taux d'échantillonnage.



**Moscovitch, M. et Steiner, H.,** ATTITUDES AND INFLUENCE OF UNIVERSITY PERSONNEL ON CIVIL SERVICE RECRUITING, étude effectuée sous la direction de Lloyd Stanford. Cette étude, entreprise en 1966, porte sur le recrutement de la fonction publique dans un secteur important : l'université. Le personnel de 10 universités a été invité à donner son avis sur l'attitude des étudiants vis-à-vis de la fonction publique et de ses méthodes de recrutement et sur plusieurs autres sujets. On compte, parmi les interviewés, 34 professeurs de sciences humaines, 26 professeurs de sciences et 16 agents de placement ou membres du personnel administratif ; 47 sont anglophones et 29, francophones. Les interviews ont permis de dégager les réactions à l'égard de la « crise du bilinguisme » et d'examiner les rapports entre les universités et la fonction publique, au Canada français et dans le reste du pays.

**Pichette, P., Moscovitch, M. et Pillarella, F.,** LES PROGRAMMES D'EMPLOI D'ÉTÉ POUR ÉTUDIANTS UNIVERSITAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE, étude effectuée sous la direction de Lloyd Stanford. Cette étude, effectuée en 1966, traite de deux régimes d'emplois d'été qui étaient de la compétence conjointe de la Commission du service civil et de différents ministères fédéraux : le programme général et le programme spécial. Les auteurs étudient le rôle et l'efficacité de ces programmes en tant que stimulants du système de recrutement permanent de la fonction publique.

Le programme général d'emploi d'été fonctionnait depuis plusieurs années au moment de l'enquête. On fait l'étude critique des directives aux termes desquelles les fonctionnaires de la Commission du service civil l'ont mis en œuvre, ainsi que des renseignements fournis à la fois aux étudiants sur les emplois et aux fonctionnaires sur les postes disponibles dans les ministères fédéraux. On a aussi interviewé le fonctionnaire responsable du programme et 18 stagiaires, dont 7 francophones.

Le programme spécial, instauré en 1964, vise à recruter un plus grand nombre de diplômés francophones. La deuxième année, il y eut 150 candidatures pour 45 postes. L'étude est fondée sur des interviews avec les administrateurs du programme et sur des documents de la Commission du service civil relatifs aux jugements portés sur le programme par certains stagiaires.

Les auteurs exposent, pour chacun des deux programmes, la nature, l'importance et les objectifs généraux du programme, les méthodes de recrutement et leur efficacité ainsi que les opinions des étudiants et des fonctionnaires fédéraux. Afin de permettre une comparaison, l'étude comporte également un bref compte rendu du programme d'emploi d'été de l'Institut canadien d'administration publique.

**Pitsiladis, P.,** BILINGUALISM AND BICULTURALISM IN THE DEPARTMENT OF NATIONAL REVENUE (TAXATION DIVISION). Dans cette étude, l'auteur traite de l'organisation de la Division de l'impôt au ministère du Revenu national, de la participation des membres de son personnel classés par origine ethnique et du déroulement de leur carrière. Les renseignements ont été tirés de documents, publiés ou inédits, sur la Division de l'impôt et complétés par des interviews plus ou moins structurées avec 10 hauts fonctionnaires à Ottawa et 5 à Montréal, en 1966.

L'histoire du ministère et de la Division, leur structure et les programmes de gestion du personnel y sont exposés. Une deuxième section est consacrée aux questions de langue et de culture, telles que la participation de francophones aux différents niveaux du ministère, les politiques et pratiques quant à la langue de travail au sein du ministère, la langue de communication avec le public, de même que les attitudes et impressions des hauts fonctionnaires. Dans une troisième section, l'auteur traite des possibilités de changement, en terme de bilinguisme et de biculturalisme, au sein de la Division de l'impôt, sous l'angle d'une évolution des structures, des besoins en personnel, du recrutement et du déroulement des carrières, de la rémunération et de l'organisation de la réforme.

**Porter, J. et Pineo, P. C.,** FRENCH-ENGLISH DIFFERENCES IN THE EVALUATION OF OCCUPATIONS, INDUSTRIES, ETHNICITIES AND RELIGIONS IN THE MONTREAL METROPOLITAN AREA. Cette étude porte sur les différences entre les francophones et les anglophones de Montréal quant à la conception qu'ils se font du monde du travail et à la cote de prestige qu'ils donnent à un grand nombre d'emplois et de professions. Les francophones et les anglophones d'un échantillon de Montréalais ont été comparés entre eux ainsi qu'avec un échantillon de la population adulte du Canada

dans son ensemble. L'étude se fonde sur un vaste sondage effectué en 1965 par les soins de Canadian Facts Ltd.

L'échantillon canadien se composait de 793 sujets dont 89 Montréalais; à ce nombre, on ajouta un échantillon supplémentaire de 107 personnes afin de parvenir à un sous-échantillon montréalais de 196. Ces chiffres correspondent à un taux de réponse de 64 % des personnes primitivement interrogées.

Le classement des professions par les personnes interviewées a été effectué selon une méthode déjà employée par le National Opinion Research Center de l'Université de Chicago. Les personnes interrogées devaient apprécier le prestige social de 204 professions ou définitions de tâches, 72 industries ou entreprises, 36 groupes ethniques et 21 confessions par ordre de position sociale. Ce classement se faisait au moyen de cartes portant chacune un nom ou une description, qu'il s'agissait de placer sur une échelle ordinaire à neuf positions.

Les sujets n'ont pas été désignés francophones ou anglophones avant l'interview. Ils se situaient eux-mêmes dans l'un ou l'autre groupe en choisissant la langue dans laquelle ils seraient interrogés. Tous les enquêteurs à Montréal étaient bilingues et tout leur matériel l'était aussi (y compris, par exemple, les cartes à classer); 142 entrevues ont eu lieu en français et 54 en anglais. Les questions au cours de l'interview ont permis de recueillir d'autres renseignements tels que la langue maternelle, la langue parlée à la maison, la langue des amis intimes, les stations de télévision préférées, etc. La répartition des sujets francophones et anglophones correspond d'assez près à celle qu'on ferait d'après les réponses à ces diverses questions.

**Raynauld, A., LA PROPRIÉTÉ DES ENTREPRISES AU QUÉBEC** (version préliminaire, 1967). Cette étude a pour objet d'établir une classification des entreprises privées ayant une activité dans la province de Québec, suivant l'origine des propriétaires. À cette fin, les propriétaires ont été répartis en trois catégories : canadiens francophones, canadiens anglophones et étrangers; on a ensuite recueilli des indices sur les établissements pour 1961, permettant de répartir l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur privé entre ces trois catégories, et par grand groupe d'industrie. Pour le secteur de la fabrication, on a obtenu des

renseignements supplémentaires sur la valeur des expéditions, la valeur ajoutée, le nombre des employés (hommes et femmes), les salaires versés, les expéditions vers les autres provinces et vers l'étranger.

*A. Secteurs couverts par l'enquête.* La Classification industrielle standard (sic) du Bureau fédéral de la statistique répartit tous les secteurs d'activité en 12 grandes divisions. L'enquête utilise cette classification, mais elle exclut les divisions des forêts, de la pêche, de la chasse et du trappage et celle des activités non classées. La division de l'administration publique a été traitée à part. Dans les secteurs exclus de l'enquête se trouvaient 5,3 % de la population active en 1961. Ces divisions ont été subdivisées à leur tour et les informations portent finalement sur 56 industries (sans compter les regroupements).

*B. Identification des entreprises.* Les entreprises ont été identifiées suivant la règle de la propriété ultime, i. e. celle de l'entreprise-mère dans le cas d'entreprises associées. Cependant, toutes les informations se rapportent exclusivement aux établissements situés dans la province de Québec.

L'origine des propriétaires a été établie en deux étapes. On a d'abord divisé les entreprises en étrangères et canadiennes. Les entreprises sont étrangères si 50 % ou plus du capital actions est détenu par des personnes résidant à l'étranger. À une seconde étape, on a classé les entreprises canadiennes selon qu'elles sont francophones ou anglophones. Pour ce faire, on a examiné les noms des membres des conseils d'administration de ces sociétés; ainsi, une entreprise est francophone si la majorité des noms ont une consonance française, et vice versa.

Les secteurs de l'agriculture et des services font exception à cette procédure. Dans les deux cas, les entreprises ont été réparties en deux catégories de propriétaires seulement : francophones et anglophones. En ce qui concerne l'agriculture, on a classé comme francophones les exploitations dont le « chef de ferme » est d'origine française et comme anglophones, toutes les autres. Quant aux services, on a classé comme francophones les établissements qui utilisent le formulaire français du questionnaire annuel du B. F. S., et comme anglophones, les établissements qui se servent du formulaire anglais.

**C. Échantillons.** L'étude compte, en principe, autant d'échantillons qu'il a été retenu d'industries, soit 56. Dans 11 cas cependant, on a procédé à une estimation directe du nombre d'employés dans les établissements francophones, anglophones et étrangers sans recourir à un échantillon. Le tableau suivant résume la situation. Par suite de leur hétérogénéité et du biais qu'ils accusent en faveur des établissements les plus grands, les échantillons n'ont pas été appliqués tels quels à l'industrie totale. Diverses hypothèses ont été examinées, mais une seule d'entre elles a été retenue dans le chapitre IV du présent livre.

**D. Sources.** L'identification des entreprises selon l'origine des propriétaires est tirée des sources suivantes :

1. Sources publiques, telles que les publications de la société Financial Post : *Directory of Directors*, *The Corporation Service*, *Survey of Industrials*, *Survey of Mines*; les autres répertoires bien connus tels *Poor*, *Scott*, *Dunn and Bradstreet*, le *Canadian Trade Index*, le *National Reference Book*, le *Who's Who in Canada* et le *Canadian Who's Who*.

2. Dossiers individuels CALURA, i.e. les rapports annuels en application de la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers.

Les informations relatives aux établissements du Québec proviennent du B. F. S., à l'exception de celles portant sur les expéditions à destination des autres provinces et de l'étranger, qui proviennent du Bureau de la statistique du Québec.

**Raynauld, A., Marion, G. et Béland, R., LA RÉPARTITION DES REVENUS SELON LES GROUPES ETHNIQUES AU CANADA (version préliminaire, 1966).** Cette étude a pour objet les variations des revenus des Canadiens classés selon l'origine ethnique et dégage plusieurs éléments d'explication, dans les limites des renseignements statistiques disponibles.

L'étude est fondée essentiellement sur le recensement de 1961 et emploie des données publiées et inédites; un échantillon de 1 % de la population active de chaque province a été étudié en détail, de même qu'un échantillon de 20 % de la population active (soit les données complètes du recensement sur les revenus du travail) des trois zones

métropolitaines de Montréal, Ottawa et Toronto. Pour les fins de l'analyse, l'étude n'a retenu en général que la population active non agricole du sexe masculin. On trouve toutefois quelques renseignements sur les revenus agricoles.

Dans la partie descriptive de l'étude, on examine le revenu total (agriculture exclue), le revenu du travail et le revenu de placement. C'est le revenu du travail, cependant, qui est étudié le plus en détail. Dans la même partie, on distingue six catégories selon l'origine ethnique (britannique, française, allemande, italienne, ukrainienne et juive), qui forment 86,1 % de la population active non agricole du sexe masculin; les Canadiens d'autres origines ethniques sont groupés en une seule catégorie « Autres ». Les statistiques sont présentées par province et par zone métropolitaine de recensement. Dans certains cas (les revenus de placement par exemple), les individus sont répartis en trois groupes seulement : Britanniques, Français, Autres.

L'examen des facteurs de disparité se fait en deux étapes bien distinctes. La première consiste dans une analyse détaillée de la profession, de l'industrie, de l'instruction et de l'âge, par catégorie, province et zone métropolitaine. On retient à cette fin le revenu du travail moyen de la population active masculine non agricole. La méthode utilisée comporte des classifications appropriées des individus quant à chacun des facteurs retenus.

La seconde étape consiste dans des analyses statistiques systématiques. La principale d'entre elles est une analyse de régression multiple portant exclusivement sur la zone métropolitaine de Montréal (de façon à obtenir un nombre suffisant d'observations). L'analyse porte sur plus de 100 000 salariés masculins et la variable dépendante est le revenu du travail (le « salaires et gages » du recensement). Les variables explicatives retenues sont nombreuses et la plus importante, pour les fins de cette étude, est l'origine ethnique. Les salariés ont été répartis à cet égard en neuf groupes : Anglais-Écossais, Français, Irlandais, Allemands, Italiens, Juifs, Européens du Nord, Européens de l'Est et Autres. Les autres variables indépendantes sont : sous-emploi (chômage et taux d'activité), âge, instruction, profession, industrie, période d'immigration, bilinguisme.

## Nombre des établissements dans les échantillons et indices de couverture

Nombre d'échantillons	Industrie	Nombre d'établissements dans l'échantillon final	Échantillon final en % du nombre d'établissements dans l'industrie	Activité des établissements de l'échantillon en % de celle de tous les établissements dans l'industrie
1	Agriculture	912	0,95	1,02 <sup>1</sup>
1	Mines	106	15,8	87,2 <sup>2</sup>
24	Fabrication	1 993	17,8	79,5 <sup>3</sup>
2	Construction	322		20,8 <sup>4</sup>
	<i>Transports et communications</i>			
1	Transport par air	estimation directe		
1	Transport par eau	27	30,0	21,1 <sup>5</sup>
1	Transport par chemin de fer	estimation directe		
1	Transport par camion	29	2,9	43,8 <sup>6</sup>
1	Autres transports	estimation directe		
1	Entreposage	10	47,6	33,9 <sup>6</sup>
1	Radio-télévision	53	100,0	100,0 <sup>6</sup>
1	Téléphone-télégraphie	estimation directe		
1	Postes	estimation directe		
1	Autres services publics	estimation directe		
1	Commerce de gros	956	13,4	41,9 <sup>6</sup>
1	Commerce de détail	1 112	2,4	26,4 <sup>6</sup>
	<i>Finance, assurance et immeuble</i>			
1	Assurance	56 <sup>8</sup>		69,4 <sup>7</sup>
1	Banques et caisses populaires	3 013 <sup>9</sup>	100,0	100,0 <sup>10</sup>
1	Fiducie	28 <sup>8</sup>	100,0	100,0 <sup>11</sup>
3	Autres institutions financières	1 727		
1	Services récréatifs	264	20,0	33,9 <sup>6</sup>
1	Services commerciaux	154	20,1	20,5 <sup>6</sup>
1	Services personnels	1 797	20,0	17,8 <sup>6</sup>
1	Hôtels et restaurants	2 124	20,0	20,6 <sup>6</sup>
1	Autres services	424	20,0	12,7 <sup>6</sup>
1	Service d'enseignement	estimation directe		
1	Services de santé	estimation directe		
1	Services religieux	estimation directe		
1	Services domestiques	estimation directe		
1	Administration publique	estimation directe		
56	Total	15 107		

1. Valeur des produits vendus.

2. Valeur ajoutée.

3. Valeur des expéditions.

4. Valeur des travaux exécutés.

5. Nombre d'employés.

6. Valeur des ventes.

7. Primes perçues dans le Québec.

8. Nombre d'entreprises.

9. Nombre des caisses populaires et des *credit unions*, plus le nombre des succursales des banques au Québec.

10. Pour les banques, actifs imputables aux opérations dans le Québec.

11. Revenus bruts imputables aux opérations dans le Québec.

Les techniques utilisées ont permis de mesurer l'importance relative de ces divers facteurs dans l'explication des revenus du travail, pour l'ensemble de la population et pour chacune des sept catégories.

On trouve deux autres approches à l'explication des revenus : une approche de normalisation, suivant laquelle on mesure le revenu moyen qu'un groupe ethnique aurait si ses caractéristiques étaient différentes de celles qu'il a en réalité ; une seconde analyse de régression multiple, où la variable dépendante est le revenu moyen du travail dans 57 villes canadiennes.

Enfin l'étude se termine par la vérification d'un modèle faisant ressortir l'importance de la mobilité du capital et du travail sur les revenus.

**Stanford, L.,** RECRUITING IN THE FEDERAL PUBLIC SERVICE. Cette étude sur divers aspects de la politique de recrutement de la fonction publique est composée d'un certain nombre de monographies réalisées par des équipes de chercheurs travaillant sous la direction de M. Lloyd Stanford. Celles qui ont été utilisées dans la rédaction de ce livre font l'objet, dans le présent appendice, d'une brève présentation qu'on trouvera dans l'ordre alphabétique au nom du premier auteur : Jeannotte, André et Taylor, Herbert, « Survey of Applicants to the 1964-1965 University Programmes of the Civil Service Commission » ; Longstaff, Frank, « Statistical Analysis of the Applicants and their Experience with Recruiting » ; Moscovitch, Miriam et Steiner, Hillel, « Attitudes and Influence of University Personnel on Civil Service Recruiting » ; Pichette, Paul, Moscovitch, Miriam et Pillarella, Franco, « Les programmes d'emploi d'été pour étudiants universitaires dans la fonction publique fédérale » ; Steiner, Hillel et Taylor, Herbert, « Bilingual Posts and their Incumbents » ; Tétreau, Bernard et Steiner, Hillel, « The Entrance Test and Selection ».

**Steiner, H. et Taylor, H.,** BILINGUAL POSTS AND THEIR INCUMBENTS, étude effectuée sous la direction de Lloyd Stanford. Il s'agit d'une étude des postes de la fonction publique fédérale auxquels s'appliquaient les dispositions de la Loi du service civil au moment de l'enquête et que le ministère ou l'organisme intéressé, ou la Commission du service civil, considérait comme devant être occupés par un fonctionnaire bilingue. Au début de

1966, des questionnaires furent envoyés à 40 ministères ou organismes, afin qu'ils décrivent chacun des postes bilingues de leur administration. On a constitué un échantillon des questionnaires retournés en procédant de la façon suivante : si le ministère ou l'organisme en avait retourné 200 ou moins, ceux-ci étaient tous inclus dans l'échantillon ; si la quantité reçue était supérieure à 200, on en tirait 200 au hasard.

L'étude rend compte de la répartition des postes bilingues dans la fonction publique fédérale et de certaines caractéristiques de leurs titulaires : appartenance culturelle, connaissance des langues, instruction, profession, ancienneté, lieu de travail et mobilité professionnelle.

L'étude porte sur 16 000 postes bilingues, soit 8,9 % des postes dans l'ensemble des ministères et organismes étudiés (à l'exclusion des agents de la Gendarmerie royale). Les résultats ont été pondérés en tenant compte des divers taux d'échantillonnage.

**Taylor, H.,** THE OUTPUT OF CANADIAN UNIVERSITIES AND COLLEGES, 1962-65. L'auteur a fait un relevé de tous les grades et autres diplômes décernés entre 1962 et 1965 par 37 universités canadiennes et par les collèges qui leur sont rattachés (31 où l'enseignement est en anglais seulement, 4 où il se donne en français seulement, 2 où il se donne dans les deux langues) et 8 types de petits collèges indépendants. Les données proviennent de documents et de tableaux inédits établis par la section de l'enseignement supérieur du Bureau fédéral de la statistique, mais ne rendent pas compte du nombre d'étudiants francophones inscrits dans des universités de langue anglaise, ni de l'inverse. Les diplômes sont classés en quatre catégories : baccalauréat, maîtrise ou licence, doctorat, autres diplômes, et dix disciplines universitaires : arts, langues, histoire, sciences sociales, sciences politiques, économie politique, commerce, sciences naturelles, mathématiques, autres disciplines.

**Tétreau, B. et Steiner, H.,** THE ENTRANCE TEST AND SELECTION, étude effectuée sous la direction de Lloyd Stanford. Les diplômés de l'enseignement supérieur qui postulent un emploi de stagiaire en administration ou d'agent du service extérieur dans l'administration fédérale subissent un test d'intelligence. Les auteurs de l'étude veulent répondre à deux questions fondamentales : les tests et autres

phases du processus de sélection tiennent-ils suffisamment compte de la composition culturelle et linguistique de la population du Canada ? Sur quelles bases culturelles les tests et autres modalités de la sélection se fondent-ils ?

Les données, recueillies en 1966, proviennent de différents documents portant sur le sujet, des manuels de la Commission du service civil et de l'analyse du test lui-même. Certaines hypothèses relatives aux postulats culturels qui influencent le processus de sélection ont été vérifiées au cours d'interviews semi-structurées avec les fonctionnaires de la Commission du service civil.

**Thibault, A., L'ÉLITE UNIVERSITAIRE CANADIENNE-FRANÇAISE ET LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE.** Cette étude porte sur le climat dans lequel l'élite universitaire québécoise choisit une carrière et particulièrement sur son attitude à l'égard d'une carrière dans la fonction publique fédérale. À cette fin, des discussions concernant la question des carrières ont eu lieu en 1965 entre des étudiants francophones de dernière année groupés par faculté dans trois universités : Montréal, Laval et McGill. Dans chaque cas, le doyen d'une faculté convoquait des étudiants choisis en fonction de la qualité de leurs études ou de leur participation à des activités communautaires. Une fois la discussion lancée de façon très générale, l'intervention du corps professoral a été évitée le plus possible. Il y eut cinq groupes de discussion constitués d'étudiants en commerce et administration, professions libérales (droit par exemple), sciences pures, sciences appliquées et sciences sociales. Au total,

92 étudiants ont pris part aux débats : 34 de Laval, 44 de Montréal et 14 de McGill. De plus, on a tenu deux réunions groupant les professeurs de diverses disciplines des deux grandes universités francophones : Montréal et Laval. Finalement, et afin de permettre des comparaisons, deux réunions eurent lieu à l'Université de Toronto avec des étudiants en *Arts and Sciences* et des facultés préparant aux professions libérales telles que le droit et la médecine ; 11 étudiants anglophones y ont participé.

L'auteur étudie les réactions à l'égard de la fonction publique fédérale et les considérations qui influencent les projets de carrière. Il traite ensuite des justifications « rationnelles » et des échelles de valeurs qui ont une incidence sur les choix professionnels : la satisfaction attendue, la conception idéale du travail, la comparaison entre les fonctions publiques québécoise et fédérale, ainsi que tous les aspects des différences ethniques et culturelles au Canada.

**Valiquet, L.-P., LANGUAGE TRAINING IN THE FEDERAL PUBLIC SERVICE.** Il s'agit d'un compte rendu sur les différentes méthodes d'enseignement, la sélection des élèves, les tests de classement et d'évaluation, les qualifications des professeurs, et la recherche en vue d'améliorer les méthodes d'enseignement, en 1965. Les renseignements proviennent du coordonnateur de l'enseignement des langues à la Commission du service civil, de questions posées aux élèves, de l'observation des classes et de l'examen des manuels et instruments pédagogiques utilisés.

## § 109, p. 46

It is unlikely that it is a difference in the perceived social standing of occupations which leads to differences in the distribution of the two ethnic groups in the occupational structure.

## § 200, p. 81

The British in Quebec have always been much more industrial and commercial in their occupations than the French.

## § 200, p. 81

A combination of historical factors destined the French-Canadian habitant to the role of forming an industrial proletariat.

## § 275, p. 108

Following our conversation of yesterday, I investigated further as to the reason why there is such a preponderance — I might even say a complete exclusiveness of others — in the appointment of English-speaking officers and employees in the Department of Munitions and Supplies.

You were under the impression, as was Mr. Power, that the provisions of the so-called Lacroix Bill were responsible for that. This is a mistake, because the Civil Service Commission had made a ruling... as follows.

## § 276, p. 108

I am grateful to you to have expressed a full understanding of the difficulty and the problem the present situation creates, and your willingness to take steps that it should be remedied. As I told you yesterday, you have done such tremendously splendid work in the carrying out of the war effort that it is a tragedy that this virtual exclusion of French-speaking Canada from the activities of your Department may cause a dangerous disruption of the unity which is required, and I still believe that it is possible to effect some changes that will greatly improve the conditions I have described.

## § 277, p. 108

Needlessly restrict the field of selection.

## § 279, p. 109

I think I have made my attitude clear with relation to this position. I have always been anxious to appoint a French Canadian, realizing how important it is that our Purchasing Agent at Quebec should speak French. However, I have been equally insistent that this officer should be experienced in the business of purchasing... I am still prepared, and anxious, to appoint a French Canadian if the person with the right qualifications can be found.

## § 279, p. 109

Of course, you as well as myself realize that out of over three million French Canadians it is possible to find one who is competent in the business of purchasing. The first essential requirement to meet the difficulty is good will.

## § 308, p. 119

The general policy of the government is that it is necessary, in the interest of national unity, to extend the usage of both national languages in the federal service...

## § 475, p. 173

I took an aptitude test in Hull about a year ago and nothing has happened since then. That was the last I heard. Actually, there are several that I know who have had the same experience.

## § 475, p. 173

I have asked and asked to be able to take the Civil Service Commission French course. I have only gotten so far as to have the evaluation test over in Hull. I took that test, but things have not gone any farther than that at the present time. And I think that I need the course.

## § 478, p. 174

Last fall I was involved in organizing the French courses from our end of things. Actually we had about 200 apply, but our deputy said that we couldn't possibly spare that number; so we cut the number down to about 115. Ultimately we had 65 in the daytime training, of which only 55 stuck it out. The figure is low because our work in the branches began to suffer. To a certain extent there were squawks from the branch heads. There would have been far more if some of the senior people hadn't dropped out. Now all of our senior people have dropped out... It just got so that they were missing so many classes because they had to attend meetings, or go on trips... things like that. It got to the point where they were missing more than 50 per cent of the classes. Anyway, for the next year I foresee the same thing happening again. The department just can't let too many off for daytime courses. Night courses would be far better.

## § 479, p. 174, note 1

I don't like the way they go about selecting people in this department. They came around

and pointed a finger and said you, you, and you, will take the course. You're it. There was no choice. I wasn't around when they were pointing the finger so I got left out. I took a test but that was after the course started.

## § 481, p. 175

It should be made more available. I found it very difficult to even put my name down on the list. I had to search out the people concerned. Nobody came to me. As far as the C. S. (courses) are concerned, I have not had the opportunity or been approached or seen any advertisements or anything.

## § 486, p. 176

Probably in our work, a French course is the least beneficial of all courses that I could take. It has nothing to do with our research field. Languages are just not the sort of training we can really use.

## § 486, p. 176

I just don't use French in my work. Basically, the type of work that I do — it's just not relevant. I might just as well learn to knit as learn to speak French for my work — it would be just as useful. If I was going to take any course, I would take something like mineralogy, which would be relevant to the work I do.

## § 490, p. 177

You hear rumors that only the top men will have to be bilingual. I wonder if this will put a clamp on my promotion. I'd like to know where I stand. If this is so, I'd like to know about it so I can go out and learn French. People should be given a choice whether they want to learn or not and they should be given the chance to learn properly.

## § 490, p. 177

I'm not as frightened as some.... provided I'm given the chance to learn French.

## § 492, p. 178

I'd say that it was a matter of regret that I'm not fluent. I had made numerous efforts on my own years before all these problems of



bilingualism and biculturalism, but it's damned hard to make any progress in a unilingual environment such as we have here. I took courses, but nothing or little seemed to stick with me. So when the present B and B problems began to get acute I figured that I wanted to take advantage.... for purely personal reasons. I don't need French in my job. But any educated person should know and be able to speak a second language. Especially for Canadians it should be a part of one's general education to be versed in both French and English. I think that our kids will generally grow up with a far greater appreciation and awareness of French than we did.

§ 492, p. 178

I think that an additional language would help in the broad sense. Not because it is related to the situation concerning bilingualism in the C. S. but because I think it would generally enhance my own outlook and capability and knowledge if I was able to learn it adequately.

§ 493, p. 178

It will be an asset in getting to administrative positions and will be an asset in these positions. This is the main reason that I am taking the course.

§ 493, p. 178

Because I feel there are certain positions in this department which would open up to me if I were bilingual. They require someone with bilingual status, and I would become eligible if I could speak French.

§ 493, p. 178

I feel that it would be of use to me as a government official and I'm also interested in learning the language. Besides that there is the obvious advantage to be gained with the incentives and the bonus. And then it's at no expense. It would be silly not to take advantage of it. It's a worthwhile effort and bound to be of use.

§ 494, p. 179

It would help me in my work if I were completely bilingual. There might be a time that I

would be asked to do a research project in Quebec and I would be severely handicapped. Maybe that's why I haven't been assigned a project in Quebec.

§ 494, p. 179

In the C. S., a person would be crazy to stay without learning French. It is not necessary to write it because it is easy enough for the translator to do this. But to be conversant [sic] in French would be very helpful.

§ 494, p. 179

The first thing I'd say... well, four of our districts are in Quebec and occasionally I have to go down there to visit them. It's a little embarrassing when I do down there and they all have to speak in English in order for me to understand.

§ 495, p. 179

The only thing is that I think it's time the rest of Canada thought of the other side of the nation. A good way to solve all this is to talk to them in their own language. It's easier to understand them if you know their language and can converse with them in it.

§ 495, p. 179

My philosophy is that it's good for anyone to speak another language. My personal opinion is that this country and the U. S. have been very slow to learn another language. In Europe, the people speak at least two. We should learn to start our children young at another language.

§ 515, p. 184

Is not purely a linguistic problem, for all the time the nature and circumstances of teaching are to be imagined. The task cannot be carried out except by those with suitable teaching experience.

§ 516, p. 184

It is doubtful whether bilingualism *per se* can be measured apart from the situation in which it is to *function* in the social context in which the person operates linguistically. The only practical line of approach to this complicated problem

which I can suggest is to assess bilingualism *in terms of certain social and occupational demands of a practical nature* in a particular society. Here again the criterion is to be « bilingualism for what ? » *Purpose and function* are the main determinants.

§ 516, p. 184

For what reason does such and such a government or group of people fight in favour of bilingualism ? Why does a particular person wish to improve his bilingualism or, on the contrary, why is he completely indifferent to the way in which he speaks the two languages ? Become bilingual, of course, but to do what ?

§ 679, p. 247

I came from a civil service family. I suppose to a large extent this oriented my thinking to the civil service or to teaching ; more a service than a business orientation...

§ 681, p. 248

I didn't care much one way or the other about politics or the federal government, but I entered the department (of Agriculture) because of the research facilities.

§ 688, p. 250

There is the feeling that because they (the Patent Office) need so many people, they will hire almost anyone they can get. They just keep hiring and hiring and hope they can keep some of them in. They realize that it is a dead-end job and they expect them to go.

§ 688, p. 250

I'm not committed (to the Public Service) at all, I have enjoyed the last three years' work here, and might stay if conditions improved somewhat, that is, if further assistance were obtained... We have a terrific turnover of lawyers here, and right now we're pretty low on them... But even if you stay there's really not too much here. The most hope I have is to become Senior Counsel some day, doing the same job as now at a maximum of \$ 15 000. I'm working in a field where lawyers (in the private sector) are earning much more than that, so I feel that progress is limited here.

§ 689, p. 251

The whole process of the government is grinding (its employees) down to the lowest common denominator. When you walk through these halls all you see is what I call « the grey men ».

§ 691, p. 251

It took them six months to clear the promotion he demanded, and by that time he had decided to join a firm outside.

§ 691, p. 252

Management should be able to hire and fire according to their needs, or else the Civil Service Commission should be made entirely responsible for the direction of people. If a person meets your requirements, it should be up to you to hire him, and you should not be overruled by a person from the Commission who will not in the future be responsible for the work of the person being hired.

§ 707, p. 257

One thing that bothers me (about Ottawa)... is the apparent degree of conformity in thought and action... the lack of a feeling of excitement and intellectual challenge. The problem in Ottawa is the lack of excitement which comes from the mixture of people from all skills and all walks of life...

§ 715, p. 261

If there are any career channels it's fortuitous. I don't think there is any deliberate policy... Responsibilities are so heavy in the department that those who respond are promoted very rapidly and move about within and between divisions.

§ 736, p. 267

There can be no question that this puts the French Canadian at a genuine disadvantage. Even the most attentive speaker of a language not his own will make a mistake now and again, and if he is sensitive this can, at least for the moment, destroy for him that indispensable image of himself as an effective person.

§ 736, p. 268

Genuinely unable to do the work as well as the English candidate wherever that work consists in large part of the manipulation of symbols in English.

§ 737, p. 268

As long as they remain less than fluent in the major language, less-than-perfect bilinguals may not benefit fully from the experience which they gain through their second language. Even when they do benefit fully, they may find it difficult to bring these benefits into the areas of their life where they use their own tongue. For instance, it may be hard for them to discuss in their own language — for the elucidation of their thoughts and the profit of those who are dependent on them for their education — many activities in which they participate. Among minority language groups, then, the fact that much of societal life goes on in another language may set limitations on their experience, the conceptual contents of their languages, and their manipulation of language symbols.

§ 740, p. 269

With the growth in Quebec and the great attraction of working in that province it will remain extremely difficult to attract people here. Because of educational and family problems Francophones are reluctant to come to Ottawa. When I came to Ottawa 16 years ago, the situation was considerably different than it is now. Then there was a definite movement to keep French Canadians out of top positions. To make it I had to work harder than anyone else, but it paid off. *When we moved to Ottawa I told my wife and the children that they could not call Montreal all the time and that they had to learn English.*

*App. VI, p. 449, note 1*

The internal official language is the language used in the correspondence between different authorities, in accountancy and in the records and other documents that are not given to any private parties.

---

**Introduction au livre III 3**

Le principe d'égalité	3
L'origine du mécontentement des francophones	3
Le principe d'égalité dans le monde du travail	4
Importance de l'emploi des langues	4
Parallélisme entre le secteur public et le secteur privé	5
Résultats des recherches	5
Rapport entre la participation et l'emploi des langues	6
Le cadre historique	6
Un climat nouveau	7
Une société industrielle avancée	7
L'influence des États-Unis	8
Structure du livre III	8

---

**Première partie Statut socio-économique et origine ethnique 9**

---

**Introduction 11**

Importance du statut socio-économique	11
Le revenu	12
L'instruction	12
La profession	12
Participation à la propriété des entreprises	12
Interaction des variables	13

**Chapitre premier Le revenu 15**

La population active et l'origine ethnique	15
Le revenu et l'origine ethnique	16
Revenu, origine ethnique et région	17
Revenu et groupes linguistiques	19
Langue maternelle	19
Revenu et bilinguisme	21
Types de revenus	22
Le revenu du travail	22
Résumé	24

**Chapitre II L'instruction 25**

L'instruction dans la société technologique	25
Instruction et origine ethnique	26

Niveau d'instruction, origine ethnique et région	27
Fréquentation scolaire	29
Taux de persévérance scolaire	30
Effectifs scolaires	31
Diplômes des enseignants	32
Résumé	34

### **Chapitre III      Profession    35**

Différences et inégalité	35
Évolution de la structure des emplois	35
Statut professionnel et origine ethnique	36
Répartition des emplois dans le temps	37
Profession et origine ethnique	37
Évolution du rapport emploi-origine ethnique	39
Profession, origine ethnique et région	41
Le Québec et Montréal	42
Profession et religion	44
Profession et instruction	46
Appréciation du statut social des professions	46
Profession et immigration	48
Résumé	50

### **Chapitre IV      La propriété des entreprises au Québec    53**

Répartition des établissements	53
Répartition de la population active	53
L'industrie de fabrication	54
La valeur ajoutée	54
Effectifs	55
Productivité	56
Salaires moyens	57
Expéditions hors du Québec	57
Types de produits expédiés hors du Québec	58
Considérations générales	58
Résumé	60

### **Chapitre V      Facteurs d'inégalité socio-économique    61**

<b>A</b> Analyse des disparités de revenu	61
1 Facteurs du revenu	61
L'âge	61
La proportion hommes/femmes	62

L'industrie	62
L'instruction et la profession	62
La mobilité	62
La discrimination	62
Le sous-emploi	63
<b>2 Importance relative des facteurs</b>	<b>63</b>
Facteurs entrant en ligne de compte	63
a) Première méthode	64
Les ingénieurs	64
Les architectes	65
Les médecins et chirurgiens	66
Conclusion	68
b) Deuxième méthode	68
Montréal	69
Ottawa et Toronto	70
Conclusion	70
c) Troisième méthode	71
Le sous-emploi	72
L'âge	73
Industrie	74
Instruction et profession	74
Le bilinguisme	75
L'immigration	76
L'ethnicité	77
Résumé	78
<b>B Considérations d'ordre dynamique</b>	<b>78</b>
<b>1 Interdépendance des facteurs</b>	<b>79</b>
Réciprocité des influences	79
Revenu et instruction	79
La profession des parents	79
<b>2 Développement économique</b>	<b>80</b>
Progrès économique et instruction	80
Progrès économique et profession	80
Progrès économique et productivité	80
La croissance économique	80
L'industrialisation du Québec et la prédominance anglophone	81
Systèmes scolaires du Québec	81
L'avance anglophone	82
<b>3 Le cycle de la pauvreté</b>	<b>82</b>
Situations particulières	82
Étendue de la pauvreté au Canada	83

	Les concentrations géographiques	83
	Caractères sociaux et psychologiques	84
	Pauvreté et origine ethnique	85
	Dynamique de la pauvreté	85
4	Facteurs liés aux institutions	86
	Règles et pratiques	86
	Résumé	87

Deuxième partie	L'administration fédérale	89
-----------------	---------------------------	----

### **Introduction 91**

	Rôle du gouvernement fédéral	91
	Caractère original de l'administration fédérale	91
	Bilinguisme individuel et bilinguisme institutionnel	92
	Bilinguisme passif	92
	Biculturalisme	92
	Recherches	93
	Critère de classification	93
	Langue de communication avec le public et langue de travail	93
	Échelons intermédiaire et supérieur	94
	Participation : présence physique	95
	Participation : apport personnel	95
	Plan de la deuxième partie : historique	96
	Emploi des langues	96
	Le recrutement	96
	Déroulement des carrières	97
	Les forces armées	97
	Perspectives	97

### **Chapitre VI La fonction publique fédérale — Évolution de sa politique linguistique et participation des francophones 99**

	Domaine couvert par le présent chapitre	99
	Manque d'intérêt soutenu	99

A	Du « patronage » au régime du mérite (début de la Confédération — années 30)	100
	L'Acte du service civil de 1868	100
	Naissance du régime du mérite (1882)	101
	Amendements de 1884 et de 1888	102

Création de la Commission du service civil (1908) 102  
La Commission du service civil est chargée du recrutement  
(1918) 102  
L'article 19 (1923) 103  
Déclin de la représentation francophone 103  
Déclin de la participation francophone 103  
Efficacité et unilinguisme 104

- B** Intensification de la lutte à partir des années 30 104  
L'incident de la Conférence impériale 105  
Ernest Lapointe 105  
L'affaire de Trois-Rivières 106  
L'amendement Lacroix (1938) 106  
Article 32<sup>a</sup> des Règlements du service civil (1942) 107  
Les répercussions de la guerre 107  
Lapointe et C. D. Howe 107  
Refus de Howe 108  
L'œuvre de Lapointe 109  
Les causes de l'échec 109  
Timbres-poste et monnaie bilingues 110  
Chèques d'allocations familiales bilingues 111

- C** Nouvel intérêt depuis les années 40 111  
1 Le comité Jean 111  
La commission Gordon (1946) 111  
Des recommandations mal accueillies 112  
Rapport de la Commission du service civil (1958) 112  
2 La commission Glassco 113

- D** Conclusions 114  
Le passé 114  
Comment expliquer ces échecs ? 114

## **Chapitre VII L'emploi des langues 117**

Importance de la langue de travail 117  
Les deux points de vue 117  
Bilinguisme individuel et bilinguisme institutionnel 117  
Plan du chapitre 118  
Le principe d'égalité 118

- A** La politique linguistique du gouvernement 118

- 1 Grandes lignes 118



Les déclarations du gouvernement	118
Comité du Cabinet, 1963	119
Comité des hauts fonctionnaires, 1963	119
Déclaration du premier ministre en avril 1966	120
2 La politique relative à la langue de communication avec le public	121
Communications avec le public	121
Législation sur les langues	121
Initiatives des ministères	122
Les emplois bilingues	124
3 La politique relative à la langue de travail	125
B Connaissance des langues dans la fonction publique	125
1 Le bilinguisme individuel	126
Dans l'ensemble de la fonction publique	126
Chez les fonctionnaires de l'échelon intermédiaire	126
Le bilinguisme dans les organismes non ministériels	129
2 Évolution dans la connaissance des langues	129
Influence du milieu de travail	129
Apprentissage de la langue seconde et conservation de la langue maternelle	131
Ancienneté	131
Situation géographique	131
Ministère d'affectation	132
Fonctions	133
La connaissance de l'anglais : condition de promotion	133
Organismes non ministériels	133
C L'emploi courant des langues	135
1 La langue de communication avec le public	135
a) Rapports directs et rapports téléphoniques avec le public	135
Normes applicables à la langue de communication avec le public	135
Les normes à atteindre	137
b) Les communications écrites	141
1) Le courrier	141
Courrier reçu	141
Traduction	141
La langue utilisée pour le courrier	141

- 2) Les imprimés à l'usage du public 142
  - Définition 142
  - Nos constatations 142
- 3) Les publications 143
  - Retard dû à la traduction 144
- 4) Plaques, inscriptions et tableaux indicateurs 145
- 2 La langue de travail 145
  - a) Communications internes écrites 145
    - 1) Les imprimés de régie interne 145
      - Nos constatations 145
    - 2) Manuels et circulaires 146
      - Manuels 146
      - Circulaires 146
    - 3) Les dossiers 147
  - b) Les communications orales courantes 147
    - Constatations 147
    - Variations régionales 148
- D L'emploi des langues dans trois ministères 149**
  - Les ministères étudiés 149
  - 1 Le ministère des Affaires extérieures 150
    - Les effectifs du ministère, en 1965 150
    - a) L'emploi des langues 150
    - b) La répartition du personnel selon la langue 151
      - Aptitude à travailler dans les deux langues 151
    - c) L'enquête sur les agents du service extérieur 151
      - La répartition des hauts fonctionnaires, selon la langue 151
      - Les chefs de divisions 152
      - Le « parachutage » 152
      - Les missions diplomatiques 152
    - d) Conclusion 152
      - L'évolution récente 152
  - 2 La Division de l'impôt du ministère du Revenu national 153
    - a) La répartition du personnel selon la langue 153
      - La direction centrale 153
      - Le bureau de Montréal 153
    - b) L'emploi des langues 154
      - La place des francophones et du français à la direction centrale 155
    - c) Conclusion 156
  - 3 Le Conseil du trésor 156
    - a) La répartition du personnel selon la langue 156

- b) L'emploi des langues 157
  - La communication entre les services 157
  - Documents 157
  - Les négociations collectives 158
  - Les communications de régie interne 158
  - Les attitudes des anglophones 159
- c) Conclusion 159
- 4 L'avenir du bilinguisme institutionnel dans les trois ministères... 160
  - Ministère du Revenu national (Division de l'impôt) 160
  - Ministère des Affaires extérieures 160
  - Quelques éléments du bilinguisme institutionnel 160
- E** Moyens déjà utilisés pour réaliser le bilinguisme dans la fonction publique 161
  - 1 Le Bureau des traductions 161
    - a) Organisation 161
      - Services autonomes 162
      - Rapports avec les ministères 162
      - Le personnel 162
    - b) Fonctionnement 163
      - Rendement 163
      - Courrier 163
      - Langues de départ et d'arrivée 163
      - Surcroît de travail 163
      - Qualité 163
      - Retards 164
    - c) Résumé et conclusion 165
      - Formation 165
      - Perte de temps 165
      - Améliorations suggérées 165
  - 2 L'enseignement des langues 166
    - a) Évolution récente 166
      - 1) Le programme de la Commission du service civil (1963-1965) 166
        - La commission Glassco 166
        - Le comité inter-ministériel 167
        - Objectifs 167
        - La méthode utilisée 167
        - Succès des cours 167
      - 2) Le programme de 1966 à 1968 168
        - Critères et priorités 168
        - Le bilinguisme individuel 169
        - Organisation des cours 169

Frais engagés	170
Résumé	171
b) Appréciation des cours de langues	171
1) Attitudes des ministères devant l'enseignement des langues	172
Ministère des Finances	173
Ministère de l'Agriculture	173
Ministère des Travaux publics	174
Ministère du Revenu national (Division de l'impôt)	174
Résumé sur les attitudes des ministères	175
2) Attitudes des fonctionnaires devant les cours de langues	175
Personnel intermédiaire	175
(a) Écarts entre les ministères	176
Ministère des Finances	176
Ministère de l'Agriculture	176
Ministère des Travaux publics	176
Ministère du Revenu national (Division de l'impôt)	177
(b) Les raisons personnelles d'apprendre le français	178
Le perfectionnement personnel	178
Sécurité et avantages professionnels	178
Utilité du français dans le travail	179
Patriotisme	179
3) L'enseignement	180
(a) Le contenu des cours de langues	180
VOIX ET IMAGES DE FRANCE et LE FRANÇAIS INTERNATIONAL	180
(b) La méthode d'enseignement	180
Les programmes	181
(c) Les points faibles du système	181
Progression	182
Occasions de s'exercer dans la langue qu'on étudie	182
Les quatre aptitudes	182
Traduction	182
Objectif	183
Les aptitudes au départ	183
Critiques	183
Linguistique et pédagogie	184
(d) Résumé	184
<b>F Conclusion générale</b>	<b>186</b>
La théorie et la pratique	186
L'emploi des langues	187
Le principe d'égalité	187
Exposé de principes	187

**Chapitre VIII      La fonction publique et l'enseignement universitaire — Recrutement et orientation   189****Statistiques   189**

- A   Les langues et le recrutement   189**
  - Préférence aux candidats bilingues   190
  - Langue de communication avec le public   190
- B   L'offre et la demande   191**
  - Le marché du travail   191
  - Recrutement   191
  - Pénurie de francophones   194
  - Valeur comparée des diplômes   194
  - Grades et autres diplômes   194
  - Spécialisation   195
  - Réformes récentes   195
- C   Les diplômés de l'enseignement universitaire et la fonction publique   195**
  - Deux voies de recrutement   195
  - Remarques   199
- D   Attitudes des milieux universitaires   199**
  - Point de vue des étudiants francophones   199
  - Attitudes devant les carrières de la fonction publique fédérale   200
  - Difficultés de recrutement   200
  - Attitudes du personnel universitaire   201
  - Rapports du corps enseignant avec la fonction publique   201
  - Opinions du personnel universitaire francophone sur les carrières de la fonction publique   202
  - Un scepticisme général   204
  - Le caractère « étranger » d'Ottawa   204
- E   Le recrutement dans les universités   204**
  - Résultats du recrutement   205
  - Tests et interviews   205
  - Offres d'emploi refusées   205
  - Lacunes du test d'intelligence   205
  - Opinions des candidats   207
  - Les interviews   208
  - Offres d'emploi refusées   209
- F   Programmes d'emploi d'été   210**

Régime général	210
Programme spécial pour les francophones	211
Tâches assignées aux étudiants	211
Critiques des étudiants francophones	211

**G Résumé** 212

**Chapitre IX La participation des groupes linguistiques et le déroulement des carrières** 215

Égalité d'accès	215
Égalité de traitement	216
Stérotypes d'auto-affirmation	216
Plan du chapitre	217

<b>A</b>	Mesure de la participation	218
	Place des groupes linguistiques	218
	Base statistique de comparaison	218
<b>1</b>	Répartition géographique	220
	Concentration régionale	220
<b>2</b>	Répartition dans les ministères	220
<b>3</b>	Éléments principaux du statut	221
	Traitements	221
	Disparités entre ministères	223
	Nominations par arrêtés en conseil	223
	Écarts dans les traitements de début	223
	Rythme d'avancement	223
	Instruction et traitement	224
	Profession et statut	224
<b>4</b>	Diverses particularités connexes	225
	Instruction	225
	Mobilité	228
	Âge et année de recrutement	229
	Antécédents professionnels	229
	Années de service	229
<b>5</b>	Résumé	231
	Répartition du personnel	231
<b>B</b>	Importance des fonctionnaires de l'échelon intermédiaire	232
	Trois échelons	232
	L'échelon inférieur	232
	L'échelon supérieur	232

	L'échelon intermédiaire	232
	Importance de l'échelon intermédiaire	233
	Étude du déroulement des carrières	233
	L'échelon intermédiaire comporte trois groupes	234
	Fonctions et milieux de travail	234
	Possibilités d'initiative	234
<b>C</b>	Antécédents du personnel de l'échelon intermédiaire	235
1	Langue maternelle, origine ethnique et pays de naissance	235
2	Lieu d'origine	235
	Mobilité	235
	Situation difficile des Franco-Ontariens	236
	Les francophones du Québec	237
3	Origine sociale	238
	Antécédents familiaux	238
	Qualités souhaitables	239
	Une fonction publique accessible	240
4	Instruction	240
	Sciences et génie	240
5	Antécédents professionnels	243
	Déroulement de la carrière	243
<b>D</b>	Le travail, la collectivité locale et l'attachement à la fonction publique	244
	Satisfaction et attachement	245
1	Pourquoi on devient fonctionnaire	245
	Facteurs professionnels et avantages personnels	245
	Facteurs professionnels	245
	Écarts entre groupes linguistiques	245
	Avantages personnels	247
	Volonté de servir le pays	248
	Désir de réalisation professionnelle	248
2	La fonction publique comme milieu de travail	248
	L'emploi dans le secteur public et dans le secteur privé	249
	Milieux caractérisés par la routine	250
	Recrutement et promotions	251
	Points de vue des anglophones	251
	Points de vue des francophones	252
	Système d'avancement	252

« Une organisation anglaise » 253

Attitudes de confiance 254

3 La vie dans la capitale fédérale 255

Considérations du lieu de résidence 255

Attitudes favorables 255

Réactions défavorables 257

Le milieu « Ottawa » 257

L'enseignement en langue française 258

« Anglicisation » 258

Résumé 258

4 Attachement à la fonction publique 259

Écarts entre les deux groupes 259

E Les carrières dans la fonction publique 261

1 Leur déroulement 261

Programme d'affectation des cadres 261

Carrières réussies 262

2 Carrières des francophones et des anglophones de l'échelon intermédiaire 263

Différences des deux groupes sur le plan des carrières 263

3 Avancement du côté francophone 265

L'avenir des francophones dans la fonction publique 265

Obstacles aux progrès des francophones 266

Difficultés d'ordre linguistique 266

Répercussions sur les francophones de la prédominance de l'anglais 267

4 Accession à l'échelon supérieur 269

Déplacements 269

Parrainage 270

Le parachutage 271

Avantages et inconvénients du parachutage 271

Présence francophone au sommet 272

Personnalité des francophones parachutés 272

5 Caractère culturel de la fonction publique 272

Modèle britannique 272

**Chapitre X**

**Vers un régime d'égalité dans la fonction publique — Conclusions et recommandations 275**

**A Le défi 275**

Les points faibles de la situation 275



Langue de communication avec le public	276
Langue de travail	276
Possibilités offertes aux francophones	276
Pressions assimilatrices	276
Participation	277
Conséquences	277
Condition préalable au régime d'égalité	277
Insuffisances de la politique fédérale actuelle	278
Progrès du bilinguisme et du biculturalisme dans l'appareil gouvernemental	278
<b>B Proposition fondamentale : les unités francophones</b>	<b>279</b>
Recommandation n° 1	279
Concept de base	280
Cadres supérieurs et direction	280
Répartition et soutien	280
Critères d'application	280
1 La section régionale	281
Sections anglophones	282
2 La section centrale	283
3 La cellule de travail	283
Services auxiliaires	285
Recommandation n° 2	285
Présence francophone au palier supérieur des décisions	286
Recommandation n° 3	286
Recommandation n° 4	287
Éléments d'une institution bilingue	288
<b>C Le régime linguistique</b>	<b>288</b>
Recommandation n° 5	288
Emploi du français hors des unités francophones	288
Recommandation n° 6	289
Recommandation n° 7	290
Exigences des postes en matière de langue	290
Injustices du régime actuel	291
Recommandation n° 8	291
Postes nécessitant le bilinguisme	291
<b>D Instruments : cours de langue et traduction</b>	<b>292</b>
Recommandation n° 9	292

Recommandation n° 10	292
Recommandation n° 11	293
Recommandation n° 12	293
Recommandation n° 13	293
Recommandation n° 14	293
Traducteurs spécialisés	294
Recommandation n° 15	294
<b>E</b>	<b>Le personnel des unités de langue française 294</b>
	Comment attirer les francophones et les retenir 294
	Cours d'administration publique 295
	Recommandation n° 16 295
	Recrutement chez les francophones 296
	Recommandation n° 17 296
	Valeur du polyvalent comme administrateur 296
	Recommandation n° 18 296
	Recommandation n° 19 297
	Formation du personnel 297
	Recommandation n° 20 298
	Recommandation n° 21 298
<b>F</b>	<b>Dispositif administratif pour étayer le bilinguisme institutionnel 299</b>
	La loi sur les langues officielles 299
	Application de la loi 299
	Recommandation n° 22 300
	Services linguistiques des ministères 301
	Recommandation n° 23 301
	Recommandation n° 24 302
	Mise en pratique du bilinguisme institutionnel 302
	La Commission de la fonction publique 302
	Le Conseil du trésor 302
<b>G</b>	<b>Mise en œuvre 303</b>
	Planification préliminaire 303
	Normes régissant la création des unités francophones 304
	Autres considérations 304
	Planification détaillée 305
	Mise en œuvre 305
	Transformation permanente 305
<b>H</b>	<b>Vers l'égalité des deux groupes 306</b>

**Chapitre XI Les Forces canadiennes 309****A Introduction 309**

Les Forces canadiennes et la fonction publique 309

La défense et la collectivité nationale 309

La vie militaire 310

**B Politiques et usages en matière de langue 311****1 Historique 311****2 Rapports avec le public 312**

Le courrier 312

Imprimés, écriteaux, communications verbales 313

**3 La langue écrite au sein des Forces canadiennes 313**

Le courrier 313

La traduction 314

**4 Effets des réformes récentes de structures 314**

La terminologie militaire 316

Postes exigeants la connaissance des deux langues 316

La déclaration ministérielle d'avril 1968 316

Formation professionnelle 317

**5 L'enseignement des langues 317**

L'École des langues des Forces canadiennes 318

**6 Les écoles militaires 318**

Les cours de langues à Kingston 318

**7 Instruction des enfants des membres des Forces canadiennes 319**

Les écoles du ministère 319

L'aide du gouvernement à l'instruction en langue maternelle 319

Programme des écoles de la Défense outre-mer 320

**C Participation et déroulement de la carrière 321****1 Francophones et anglophones 321**

Définition 321

F-1 et F-2 322

Caractères socio-culturels 322

**2 Le degré de participation 323****a) Répartition géographique 323**

Les considérations qui déterminent l'emplacement des bases 324

Les militaires stationnés au Québec 325

b)	Répartition hiérarchique	325
	Répartition des officiers	327
	Proportion des officiers par rapport aux sous-officiers et soldats	327
	Répartition des francophones	327
3	Le déroulement de la carrière	329
a)	Les officiers	329
	Le degré d'instruction	329
	Domaine professionnel	331
	Âge et ancienneté	333
	Les projets d'avenir	333
	Résumé	334
b)	Les sous-officiers et soldats	334
	Le degré d'instruction	334
	Domaine professionnel	334
	Âge et ancienneté	335
D	Connaissance et emploi des langues	336
1	Connaissance des langues et bilinguisme individuel	336
	Autonotation	336
	La connaissance des langues et le niveau hiérarchique	338
2	L'emploi des langues dans le service	338
	Emploi effectif des langues	338
	Langue de travail optimale	338
	Le désir des francophones de servir en français	341
3	L'emploi des langues en dehors du service	341
a)	À la maison	341
b)	Dans les relations sociales et les loisirs	343
E	Les élèves-officiers	344
	Répartition	344
	Caractères socio-culturels	345
	Bilinguisme des individus	435
F	Conclusions et recommandations	346
	Recommandation n° 25	347
1	Droits linguistiques fondamentaux et conditions d'égalité	347
	Recommandation n° 26	347
	Recommandation n° 27	348
	Recommandation n° 28	348
	Recommandation n° 29	348
	Recommandation n° 30	349
	Recommandation n° 31	349

2	Création d'un milieu de travail francophone fonctionnellement intégré	350
	Recommandation n° 32	351
	Recommandation n° 33	351
	Schéma de communication	353
	Recommandation n° 34	353
	Recommandation n° 35	353
	Recommandation n° 36	354
	Recommandation n° 37	354
	Recommandation n° 38	355
	Recommandation n° 39	355
	Recommandation n° 40	356
	Recommandation n° 41	356
	Recommandations	359
Appendice I	Mandat de la Commission	369
Appendice II	Déclaration de principe du premier ministre, M. Pearson, sur le bilinguisme dans la fonction publique	371
Appendice III	Tableaux	374
Appendice IV	Place des groupes linguistiques dans les sociétés de la Couronne et autres organismes fédéraux	425
A	Mesure de la participation	426
1	Répartition dans les sept organismes	426
2	Répartition géographique	426
3	Traitements	428
4	Professions	431
5	Résumé	434
B	Trois facteurs	434
1	L'instruction	434
2	Mobilité	438
3	Antécédents professionnels	438
C	Résumé	442

<b>Appendice V</b>	<b>Différence de statut parmi les cadres, spécialistes et techniciens au sein des ministères fédéraux</b>	<b>443</b>
<b>A</b>	<b>Cadres</b>	<b>443</b>
<b>B</b>	<b>Spécialistes et techniciens</b>	<b>444</b>
1	Ingénieurs et scientifiques	444
2	Autres spécialistes et techniciens	444
<b>Appendice VI</b>	<b>D'autres fonctions publiques au Canada et à l'étranger</b>	<b>447</b>
<b>A</b>	<b>Les provinces canadiennes</b>	<b>447</b>
<b>B</b>	<b>Belgique</b>	<b>448</b>
<b>C</b>	<b>Irlande</b>	<b>449</b>
<b>D</b>	<b>Finlande, Suisse, République sud-africaine</b>	<b>449</b>
<b>Appendice VII</b>	<b>Notes sur les études de la Commission</b>	<b>451</b>
<b>Appendice VIII</b>	<b>Citations anglaises traduites dans le texte du rapport</b>	<b>462</b>

Tableaux

- 1 Revenu global moyen 16
- 2 Revenu global moyen et province 18
- 3 Revenu global moyen et origine ethnique 20
- 4 Revenu global moyen et langues officielles 22
- 5 Revenu du travail 23
- 6 Niveau d'instruction 26
- 7 Niveau scolaire 28
- 8 Fréquentation scolaire 30
- 9 Persévérance scolaire 31
- 10 Fréquentation scolaire 32
- 11 Diplômes des enseignants 33
- 12 Statut professionnel 36
- 13 Structure professionnelle 38
- 14 Structure professionnelle comparée 42
- 15 Profession et niveau d'instruction 47
- 16 Influence de l'instruction sur la profession 48
- 17 Profession et époque d'immigration 49
- 18 Orientation des immigrants 51
- 19 Propriété des établissements 54
- 20 Propriété des établissements dans l'industrie de fabrication 56
- 21 Expéditions hors du Québec 57
- 22 Revenu des ingénieurs 65
- 23 Revenu des architectes 66
- 24 Revenu des médecins et chirurgiens 67
- 25 Facteurs de disparité des revenus à Montréal 69
- 26 Facteurs de disparité des revenus à Toronto et à Ottawa 70
- 27 Sous-emploi et revenu du travail 73
- 28 Influence nette de l'âge 74
- 29 Influence nette de l'instruction 75
- 30 Influence nette de l'origine ethnique 77
- 31 Langue de travail optimale 130
- 32 Conservation du français comme langue de travail optimale 132
- 33 Aptitudes linguistiques des fonctionnaires et minorités de langue officielle 138
- 34 Rapports avec le public et langue des fonctionnaires 140
- 35 Langue des imprimés destinés au public 143
- 36 Langue des imprimés de régie interne 145
- 37 Emploi du français et de l'anglais au travail 148
- 38 Les francophones au Conseil du trésor 157
- 39 Effectifs des cours de langues 168
- 40 Candidatures aux cours de langues 170

41	Résultats du programme d'enseignement des langues	171
42	Spécialisation des diplômés selon la langue des universités	192
43	Langue des universités selon la spécialisation des diplômes	196
44	Candidats au programme SA-ASE	198
45	Candidats au programme ST	198
46	Satisfaction des candidats après l'entrevue	208
47	Importance de savoir les deux langues officielles	209
48	Intérêt pour la fonction publique fédérale après l'entrevue	210
49	Langue maternelle des fonctionnaires des ministères fédéraux	219
50	Profession et langue maternelle	226
51	Instruction et langue maternelle	227
52	Lieu d'origine et langue	237
53	Projets de carrière dans la fonction publique fédérale	259
54	Groupes ethno-linguistiques dans les forces armées	323
55	Lieu d'affectation et groupe ethno-linguistique des militaires	324
56	Domaine professionnel des officiers	332
57	Domaine professionnel des sous-officiers et soldats	335
58	Aptitudes linguistiques des militaires	336
59	Bilinguisme des militaires	337
60	Langue de travail optimale des militaires	339
61	Préférence des militaires pour une unité francophone	341
62	Mariage des militaires et groupe ethno-linguistique de l'épouse	342
63	Arme et groupe ethno-linguistique des officiers et des élèves-officiers	344
A- 1	Postes bilingues dans les ministères et organismes fédéraux	374
A- 2	Emplacement des postes bilingues	376
A- 3	Postes bilingues et profession	378
A- 4	Aptitudes linguistiques dans sept organismes fédéraux	380
A- 5	Langue de travail optimale	381
A- 6	Langue de travail optimale et lieu d'affectation	381
A- 7	Langue de travail optimale et profession	382
A- 8	Connaissance de l'anglais, durée de l'emploi et augmentation de salaire	383
A- 9	Acquisition et rétention de la langue de travail optimale	383
A-10	Emploi des langues au travail et à la maison	384
A-11	Emploi du français et de l'anglais dans sept organismes fédéraux	385
A-12	Rapports avec le public et bilinguisme	386
A-13	Courrier reçu en français	386
A-14	Langue des imprimés destinés au public	389
A-15	Langue des publications et traduction en français	391
A-16	Langue des imprimés de régie interne	393
A-17	Langue des manuels et circulaires	395
A-18	Traduction de documents français et langue des dossiers	397
A-19	Langue de travail optimale et emploi des langues au travail	399



- A-20 Langue requise pour le premier emploi et lieu d'affectation 400
- A-21 Langue requise pour le premier emploi et langue de travail optimale 401
- A-22 Utilisation du français requise pour le premier emploi de période de recrutement 401
- A-23 Effectifs réels au service extérieur du ministère des Affaires extérieures 402
- A-24 Élèves inscrits aux cours de langues 403
- A-25 Les fonctionnaires anglophones et l'apprentissage du français 404
- A-26 Les fonctionnaires anglophones et l'emploi du français 404
- A-27 Les fonctionnaires anglophones et leurs raisons d'apprendre le français 405
- A-28 Intérêt à l'égard d'une carrière dans la fonction publique 405
- A-29 Attrait de la fonction publique 406
- A-30 Adaptation culturelle de la publicité de la Commission du service civil 406
- A-31 Lieu d'origine et langue maternelle 407
- A-32 Lieu de travail et langue maternelle 407
- A-33 Traitement des fonctionnaires dont la langue maternelle est le français 408
- A-34 Période de recrutement et traitement initial 409
- A-35 Augmentation annuelle du traitement et nombre d'années de service 409
- A-36 Augmentation annuelle des traitements 410
- A-37 Traitement annuel médian et niveau d'instruction 410
- A-38 Scolarité médiane et âge 411
- A-39 Mobilité et traitement 411
- A-40 Âge et langue maternelle 412
- A-41 Expérience professionnelle hors de la fonction publique fédérale 412
- A-42 Années de service et langue maternelle 413
- A-43 Pays d'origine 413
- A-44 Langue maternelle et groupe linguistique 413
- A-45 Origine ethnique et groupe linguistique 414
- A-46 Lieu d'origine et groupe linguistique 414
- A-47 Lieu d'origine et profession 415
- A-48 Attitude à l'égard des activités culturelles et des facilités éducatives à Ottawa 415
- A-49 Attitude des francophones à l'égard de la région Ottawa-Hull 416
- A-50 Attachement des francophones à la fonction publique fédérale 416
- A-51 Attachement à la fonction publique fédérale et bilinguisme 417
- A-52 Mobilité inter-ministérielle 417
- A-53 Langue des études et niveau d'instruction 418
- A-54 Francophones dont les aptitudes en anglais sont faibles 418
- A-55 Rang et groupe ethno-linguistique des militaires 419
- A-56 Groupe ethno-linguistique des militaires 419
- A-57 Aptitudes linguistiques des militaires 420

A-58	Bilinguisme des militaires	421
A-59	Grade et aptitudes en anglais des militaires francophones	421
A-60	Bilinguisme des officiers et des sous-officiers et soldats	422
A-61	Langue de travail optimale des militaires francophones	422
A-62	Langue de travail optimale des militaires F-1	423
A-63	Militaires francophones mariés à des anglophones	424
A-64	Langue maternelle des fonctionnaires de sept organismes fédéraux	426
A-65	Lieu de travail et langue maternelle	427
A-66	Évolution du traitement annuel moyen	429
A-67	Conseil national de recherches — profession et langue maternelle	432
A-68	Air-Canada — profession et langue maternelle	432
A-69	Société centrale d'hypothèques et de logement — profession et langue maternelle	433
A-70	Société Radio-Canada — profession et langue maternelle	433
A-71	Office national du film — profession et langue maternelle	434
A-72	Banque du Canada — profession et langue maternelle	435
A-73	Gendarmerie royale — profession et langue maternelle	435
A-74	Instruction et langue maternelle	436
A-75	Mobilité des fonctionnaires et nombre d'années de service	439
A-76	La fonction publique comme premier employeur	441
A-77	Cadres, spécialistes et techniciens	444
A-78	Instruction des cadres, spécialistes et techniciens	445
A-79	Traitement annuel médian	446

## Graphiques

1	Profession et origine ethnique (Canada)	40
2	Profession et origine ethnique (Québec)	43
3	Profession, origine ethnique et religion (Montréal)	45
4	Aptitudes linguistiques des fonctionnaires des ministères	127
5	Aptitudes linguistiques des fonctionnaires de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux	128
6	Recrutement dans le cadre du programme SA-ASE	206
7	Recrutement dans le cadre du programme ST	206
8	Niveau de traitement des fonctionnaires des ministères fédéraux	221
9	Langue maternelle des fonctionnaires des ministères fédéraux classés d'après le niveau de traitement	222
10	Mobilité des fonctionnaires masculins des ministères fédéraux	228
11	Âge médian des fonctionnaires masculins des ministères fédéraux classés d'après la période de recrutement	230

- 12 Lieu du premier emploi permanent des fonctionnaires des ministères fédéraux 230
- 13 Origine sociale des fonctionnaires de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux 239
- 14 Instruction des fonctionnaires de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux 241
- 15 Formation universitaire des fonctionnaires de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux 241
- 16 Âge à l'entrée dans la fonction publique des fonctionnaires de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux 243
- 17 Principal motif d'entrée dans la fonction publique des fonctionnaires de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux 246
- 18 Attitudes à l'égard du système de promotion chez les fonctionnaires de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux 253
- 19 Opinions sur la région Ottawa-Hull comme lieu d'habitation chez les fonctionnaires de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux 256
- 20 Fonctionnaires de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux, qui ne sont pas attachés à la fonction publique ou projettent d'en partir ; classement d'après le principal motif d'entrée 260
- 21 Fonctionnaires de l'échelon intermédiaire, dans cinq ministères fédéraux, classés par groupe d'âges, qui gagnent au moins \$ 9 000 par année 264
- 22 Implantation du système des unités francophones dans l'administration centrale d'un ministère (modèle théorique) 284
- 23 Unité francophone et langues de communication 288
- 24 Organisation des quartiers généraux et des commandements des forces armées 315
- 25 Répartition des militaires selon le grade et le groupe ethno-linguistique 326
- 26 Groupe ethno-linguistique des militaires classés par grade 328
- 27 Groupe ethno-linguistique des militaires francophones classés par grade 330
- 28 Langues de communication entre les divers échelons et secteurs de la Force mobile (modèle théorique) 352
- 29 Le service linguistique au Grand quartier général 357

---

Troisième partie    Le secteur privé

---

**Introduction**

**Chapitre XII        Présence des francophones et place du français dans le secteur privé**

- A** La présence francophone
  - Schéma général
  - Variations de caractère régional
- B** La place du français
  - Schéma général
  - Différences régionales
  - Les communications internes et externes
- C** Résumé

**Chapitre XIII      Les obstacles à l'égalité dans le monde des affaires**

- A** Promotions universitaires et répartition professionnelle des diplômés
  - Promotions universitaires
  - Répartition professionnelle
  - Les nouveaux diplômés et leur répartition professionnelle
- B** Politiques des entreprises en matière de bilinguisme et de biculturalisme
- C** Différences culturelles dans le monde du travail
- D** Pratiques des grandes entreprises en matière de personnel
  - Recrutement
  - Formation
  - Mobilité géographique
  - Notation et promotion

**Chapitre XIV      Politiques de certaines entreprises touchant la langue de travail**

- A** Introduction
- B** L'évolution récente au Québec
- C** L'Hydro-Québec
- D** Marine Industrie Ltée
- E** Les Chemins de fer nationaux du Canada
- F** L'Alcan
- G** Observations générales et conclusions
  - Les objectifs
  - Le milieu
  - Les marchés

---

**Chapitre XV**      **L'égalité dans le secteur privé**

- A** Introduction
  - B** Égalité des chances et bilinguisme institutionnel
  - C** Politiques et programmes de transformation
  - D** Recommandations aux entreprises
    - Recrutement
    - Formation du personnel
    - Mutations hors des régions francophones
    - Promotions
    - Cours de langues et traduction
  - E** Le rôle du gouvernement fédéral
  - F** Conclusions
- 

**Quatrième partie**      **Conclusions**

---

**Chapitre XVI**      **Pour un régime d'égalité dans le monde du travail**

- A** Le cadre économique et social
  - Former des francophones qualifiés
  - Le développement économique
  - Le milieu urbain
- B** Les artisans de la transformation