

COMMISSION D'EXAMEN  
DES PLAINTES CONCERNANT  
LA POLICE MILITAIRE



MILITARY POLICE  
COMPLAINTS  
COMMISSION

## **Bilan annuel sur les langues officielles 2007-2008**

Avril 2008

**Canada**

## Contexte

Selon l'article 48 de la *Loi sur les langues officielles*, un rapport sur l'exécution des politiques et des programmes en matière de langues officielles au sein des institutions fédérales visées par la *Loi* doit être déposé chaque année devant le Parlement. Le Conseil du Trésor, la Direction des langues officielles de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et les administrateurs généraux des institutions fédérales doivent conjointement rendre compte du respect de cette exigence. Plus précisément, le Conseil du Trésor doit rendre compte de l'élaboration et de la coordination générale des politiques et des programmes en matière de langues officielles. L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada est responsable de la surveillance et de l'amélioration de l'application de ces politiques et programmes, et les administrateurs généraux des institutions fédérales rendent compte du respect de la *Loi sur les langues officielles* et des politiques qui en découlent.

## Surveillance de l'efficacité des politiques en matière de langues officielles

Compte tenu de l'importance d'une gestion efficace des ressources humaines pour assurer le maintien d'une fonction publique compétente, engagée et diversifiée dans le contexte de la raréfaction des talents, des pénuries de main-d'œuvre imminentes, des énormes coûts liés au désenchantement des employés et du besoin croissant de gérer un effectif multi générationnel, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada s'emploie à faire progresser rapidement le programme de modernisation de la gestion de la fonction publique fédérale. À cette fin, la Direction des langues officielles de l'Agence a mis en œuvre un modèle fondé sur les résultats en vue d'améliorer la surveillance et l'efficacité des politiques et des programmes en matière de langues officielles.

En conséquence de la surveillance et de l'évaluation améliorées de l'application des politiques en matière de langues officielles, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada a décidé qu'il n'était pas nécessaire de faire le bilan exhaustif sur les langues officielles pour 2007-2008 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire. Puisque la Commission est une très petite organisation (17 ETP, budget de 3,5 M\$) qui n'éprouve aucune difficulté à se conformer aux politiques en matière de langues officielles, l'Agence a plutôt demandé le bilan quantitatif de la Commission.

Conformément à l'article 48 de la *Loi sur les langues officielles*, au nouveau Cadre de politiques en matière de langues officielles du Conseil du Trésor et à la demande de participation au Bilan annuel sur les langues officielles pour 2007-2008 présentée par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire est heureuse de présenter le bilan quantitatif qui suit.

## **1.0 Rapport de bilan quantitatif**

### **1.1 Coûts de formation linguistique**

#### **1.1.1 Activités réalisées en 2007-2008**

La Commission est un micro-organisme qui compte 17 ETP (budget de 3,5 M\$). On compte dix-sept (17) postes à temps plein, dont deux vacants et un autre dont le titulaire est en congé d'invalidité de longue durée. Deux postes d'une durée déterminée ont été créés pour aider la Commission à remplir ses obligations opérationnelles jusqu'à ce que deux des postes vacants aient été dotés. Pour ce qui est du troisième poste, celui d'enquêteur, la vacance est voulue.

À l'heure actuelle, pour des raisons de rentabilité et d'efficacité, il n'est pas possible de créer un système automatisé de saisie de renseignements sur les coûts liés aux langues officielles. Par conséquent, les renseignements sont recueillis manuellement, au moyen d'un système qui permet à la Commission de consigner toutes les formations linguistiques suivies et les coûts associés à ces dernières. En 2007, une revue des compétences linguistiques de chaque poste à la Commission a été effectuée.

La Commission a aussi approuvé la formation linguistique aux fins de perfectionnement personnel pour cinq employés : un employé indéterminé, un employé en affectation, deux employés déterminés et un employé occasionnel. Les coûts de formation linguistique sont attribués à deux de ces employés et dans les cas des trois autres employés, ceux-ci utilisent, sans frais à la Commission, les cours en ligne offerts par l'École de la fonction publique. Les données statistiques sur les coûts de formation linguistique sont détaillées à la section 1.1.3.

Les données sur la capacité linguistique démontrent que maintenant 100% des employés rencontrent les exigences linguistiques de leur poste respectif.

#### **1.1.2 Activités prévues en 2008-2009**

Cette année encore, la Commission a assuré continuellement la prestation de ses services, à l'interne et à l'externe, dans les deux langues officielles tout au long de la période visée par le bilan. Tous les employés chargés d'offrir des services au public répondent aux exigences linguistiques pertinentes. La Commission continuera également d'appuyer la prestation de formation linguistique afin d'aider ses employés à maintenir leur capacité linguistique ou à améliorer leur maîtrise de la seconde langue officielle à des fins de perfectionnement personnel et professionnel.

<b>1.1.3 Données statistiques sur les coûts de formation linguistique</b>		
a)	Coût de la formation linguistique en français acquise auprès du secteur privé, du milieu universitaire ou encore auprès de l'École par recouvrement de fonds dans le cadre d'un protocole d'entente pour la dotation non impérative (y compris les nominations et mutations).	n/a
	• Nombre d'employés visés	-
b)	Coût de la formation linguistique en anglais acquise auprès du secteur privé, du milieu universitaire ou encore auprès de l'École par recouvrement de fonds dans le cadre d'un protocole d'entente pour la dotation non impérative (y compris les nominations et mutations).	n/a
	• Nombre d'employés visés	-
c)	Autres coûts de la formation linguistique en français pour le perfectionnement, le développement de carrière, le rehaussement de profil et la reclassification des postes; soit de la formation acquise auprès du secteur privé, du milieu universitaire ou auprès de l'École par recouvrement de fonds dans le cadre d'un protocole d'entente ou, encore de la formation donnée par l'institution elle même.	2 266 \$
	• Nombre d'employés visés	1
d)	Autres coûts de la formation linguistique en anglais pour le perfectionnement, le développement de carrière, le rehaussement de profil et la reclassification des postes; soit de la formation acquise auprès du secteur privé, du milieu universitaire ou auprès de l'École par recouvrement de fonds dans le cadre d'un protocole d'entente ou, encore de la formation donnée par l'institution elle même.	588 \$
	• Nombre d'employés visés	1

## **1.2 Bonnes pratiques en matière de langues officielles**

L'avocate générale de la Commission assume le rôle de championne des langues officielles de l'organisation depuis plusieurs années. Cette activité témoigne de l'engagement de la haute direction envers le Programme des langues officielles et dresse un portrait positif de la situation des langues officielles au sein de l'organisation.

La Commission continue de prendre part aux activités du Conseil consultatif des ministères sur les langues officielles. L'organisation peut ainsi participer aux consultations sur les dossiers et les enjeux touchant l'orientation et la mise en application du Programme des langues officielles et être au courant de la situation.

De plus, le fournisseur de services de ressources humaines, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPGSC), permet à l'équipe de direction de la Commission d'être informée des pratiques appliquées au sein d'autres organisations.

### **1.2.1 Gouvernance du Programme des langues officielles**

#### **Leadership**

Comme il est indiqué ci-dessus au point touchant les activités menées en 2007-2008, la direction de la Commission a offert de la formation aux employés intéressés à maintenir ou à améliorer leur connaissance de leur seconde langue officielle.

#### **Gestion de l'information**

Comme il est indiqué au point 1.1.1, la Commission est une micro-organisation. Les données sur les coûts de formation linguistique sont consignées dans le Système financier ministériel commun.

Le Système d'information des ressources humaines (SIRH) est un système automatisé utilisé pour saisir des renseignements sur les postes et la classification, y compris des données sur les langues officielles. La Commission donne de l'information au fournisseur de services de ressources humaines de TPSGC, qui intègre les données au SIRH.

## **1.2.2 Exécution du Programme des langues officielles**

### **Communications avec le public et prestation des services dans les deux langues officielles**

Cette année encore, la Commission a continué, au cours de la période visée par le bilan, à offrir des services au public dans les deux langues officielles. Tous les employés chargés de la prestation de services répondent aux exigences linguistiques pertinentes. Lorsqu'ils interagissent avec le public, les employés demandent à leur interlocuteur de préciser sa langue préférée. De plus, lorsque des plaintes sont présentées à la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire pour fins d'enquête, on demande aux parties de préciser leur langue préférée lors de l'échange initial. La signalisation adéquate, y compris celle touchant la disponibilité et les services offerts, est affichée dans les deux langues officielles. Les responsables se sont également assurés que la qualité des renseignements figurant sur le site Internet de la Commission était comparable en anglais et en français. Jusqu'à maintenant, la Commission n'a reçu aucune plainte relative à la prestation de services dans les deux langues officielles.

### **Langue de travail**

La Commission est résolue à faire de son milieu de travail un endroit où les employés peuvent utiliser la langue officielle de leur choix. On encourage les employés à utiliser leur langue préférée dans leurs activités quotidiennes, notamment durant les réunions de l'effectif et dans les courriels. Les services internes, comme la formation et le perfectionnement professionnel, sont offerts dans les deux langues officielles, ainsi que les séances d'information et de sensibilisation.. Les outils et les logiciels courants sont également disponibles en anglais et en français. La Commission a continué à maintenir et à améliorer les communications aux employés dans les deux langues officielles ou dans la langue de leur choix, le cas échéant. La répartition des employés à la Commission est de 10 anglophones et de 7 francophones.

### **Gestion des ressources humaines**

La Commission passe en revue les exigences linguistiques des postes au moment d'entreprendre une mesure de dotation. Au cours de la période visée par le bilan, la Commission a entamé onze (11) processus de dotation, dont quatre (4) qui se sont malheureusement avérés improductifs. L'objectif de la Commission est de poursuivre l'examen des exigences linguistiques des postes au moment de la dotation, afin de confirmer la validité de l'information et de tenir compte de tout changement qui pourrait être apporté à la description de travail.

**1.3 Vérification de l'offre active et du service au public dans les deux langues officielles en Colombie-Britannique**

Rien à signaler.

**1.3.1 Activités menées à la suite de cette vérification**

Rien à signaler.