



First Session
Thirty-ninth Parliament, 2006-07

SENATE OF CANADA

*Proceedings of the Standing
Senate Committee on*

Official Languages

Chair:

The Honourable MARIA CHAPUT

Monday, April 30, 2007 (in camera)
Monday, May 7, 2007 (in camera)

Issue No. 15

Twenty-seventh and twenty-eighth meetings on:
The application of the Official Languages Act and
of the regulations and directives made under it, within
those institutions subject to the act

INCLUDING:

THE SEVENTH REPORT OF THE COMMITTEE
(Unauthorized disclosure of the 5th report of the
committee entitled: *Reflecting Canada's Linguistic
Duality at the 2010 Olympic and Paralympic Games:
A Golden Opportunity*)

and

THE EIGHTH REPORT OF THE COMMITTEE
(Interim report entitled: *Relocation of Head Office
of Federal Institutions: Respect for
Language Rights*)

Première session de la
trente-neuvième législature, 2006-2007

SÉNAT DU CANADA

*Délibérations du Comité
sénatorial permanent des*

Langues officielles

Présidente :

L'honorable MARIA CHAPUT

Le lundi 30 avril 2007 (à huis clos)
Le lundi 7 mai 2007 (à huis clos)

Fascicule n° 15

Vingt-septième et vingt-huitième réunions concernant :
L'application de la Loi sur les langues officielles,
ainsi que des règlements et instructions en découlant,
au sein des institutions assujetties à la loi

Y COMPRIS :

LE SEPTIÈME RAPPORT DU COMITÉ
(La divulgation non autorisée du 5^e rapport du comité
intitulé : *Refléter la dualité linguistique lors
des Jeux Olympiques d'hiver 2010 :
une occasion en or*)

et

LE HUITIÈME RAPPORT DU COMITÉ
(Rapport provisoire intitulé : *Le déménagement des
sièges sociaux d'institutions fédérales : des droits
linguistiques à respecter*)

THE STANDING SENATE COMMITTEE ON
OFFICIAL LANGUAGES

The Honourable Maria Chaput, *Chair*

The Honourable Wilbert J. Keon, *Acting Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Comeau	* LeBreton, P.C.
Cowan	(or Comeau)
* Hervieux-Payette, P.C.	Losier-Cool
(or Tardif)	Murray, P.C.
Jaffer	Tardif
	Trenholme Counsell

*Ex officio members

(Quorum 4)

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES
LANGUES OFFICIELLES

Présidente : L'honorable Maria Chaput

Vice-président intérimaire : L'honorable Wilbert J. Keon

et

Les honorables sénateurs :

Comeau	* LeBreton, C.P.
Cowan	(ou Comeau)
* Hervieux-Payette, C.P.	Losier-Cool
(ou Tardif)	Murray, C.P.
Jaffer	Tardif
	Trenholme Counsell

*Membres d'office

(Quorum 4)

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, April 30, 2007
(28)

[*Translation*]

The Standing Senate Committee on Official Languages met this day in camera at 4 p.m., in room 505, Victoria Building, the Chairman, the Honourable Maria Chaput, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Chaput, Comeau, Jaffer, Keon, Losier-Cool, Murray, P.C., and Tardif (7).

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Marie-Ève Hudon and Élyse Hurtubise-Loranger.

Pursuant to the Order of Reference adopted by the Senate on Thursday, April 27, 2006, the committee proceeded to study, for the purpose of reporting from time to time on, the application of the Official Languages Act and of the regulations and directives made under it, within those institutions subject to the act. (*For the full text of the Order of Reference, see Issue No. 2, Monday, May 15, 2006.*)

Pursuant to rule 92(2)(f), the committee considered a draft report.

It was agreed that senators' staff as well as the communications officer assigned to the committee be permitted to remain in the room while the committee sits in camera.

Pursuant to rule 92(2)(e), the members considered a draft agenda.

At 5:55 p.m., the committee adjourned to the call of the Chair.

ATTEST:

OTTAWA, Monday, May 7, 2007
(29)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Official Languages met in camera at 4:04 p.m. this day, in room 505 of the Victoria Building, the Chair, the Honourable Maria Chaput presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Chaput, Comeau, Keon, Murray, P.C. and Tardif (5).

In attendance: From the Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament: Marie-Ève Hudon and Élyse Hurtubise-Loranger.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

PROCÈS-VERBAUX

OTTAWA, le lundi 30 avril 2007
(28)

[*Français*]

Le Comité sénatorial permanent des langues officielles se réunit aujourd'hui à huis clos, à 16 heures, dans la pièce 505 de l'édifice Victoria, sous la présidence de l'honorable Maria Chaput (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Chaput, Comeau, Jaffer, Keon, Losier-Cool, Murray, C.P. et Tardif (7).

Aussi présents : Du Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement : Marie-Ève Hudon et Élyse Hurtubise-Loranger.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 27 avril 2006, le comité procède à étudier, afin d'en faire rapport de façon ponctuelle, l'application de la Loi sur les langues officielles, ainsi que les règlements et instructions en découlant, au sein des institutions assujetties à la Loi. (*Le texte complet de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 2, du lundi 15 mai 2006.*)

Conformément à l'article 92(2)f) du Règlement, le comité examine l'ébauche d'un rapport.

Il est convenu que le personnel des sénateurs ainsi que l'agente de communications affectée au comité puissent demeurer dans la salle pendant que le comité siège à huis clos.

Conformément à l'article 92(2)e) du Règlement, les membres examinent ensuite un projet d'ordre du jour.

À 17 h 55 le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le lundi 7 mai 2007
(29)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des langues officielles se réunit à huis clos aujourd'hui, à 16 h 4, dans la salle 505 de l'édifice Victoria, sous la présidence de l'honorable Maria Chaput (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Chaput, Comeau, Keon, Murray, C.P., et Tardif (5).

Également présentes : Du Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque du Parlement : Marie-Ève Hudon et Élyse Hurtubise-Loranger.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Pursuant to the Order of Reference adopted by the Senate on Thursday, April 27, 2006, the committee continued its study on the application of the Official Languages Act and of the regulations and directives made under it, within those institutions subject to the Act. (See Issue No. 2, Monday, May 15, 2006, for the full text of the Order of Reference.)

Pursuant to rule 92(2)(f), the committee considered a draft report.

It was agreed that staff and the communications officer assigned to the committee be permitted to stay in the room while the committee sits in camera.

It was agreed that the draft report on the Unauthorized disclosure of the 5th report of the committee entitled: *Reflecting Canada's Linguistic Duality at the 2010 Olympic and Paralympic Games: A Golden Opportunity* be adopted and that the Chair table the report at the next sitting of the Senate.

It was agreed that the draft report entitled: *Relocation of Head Offices of Federal Institutions: Respect for Language Rights* be adopted and that the Steering Committee be authorized to make the changes that were discussed and approved by the members, as well as the minor typographical and grammatical corrections deemed necessary, without however modifying the substance of the report and that the Chair table this report in the Senate at the earliest opportunity.

Pursuant to rule 92(2)(e), the committee considered a draft agenda.

At 4:30 p.m., it was agreed that the committee adjourn to the call of the Chair.

ATTEST:

La greffière du comité,

Josée Thérien

Clerk of the Committee

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 27 avril 2006, le comité poursuit son étude de l'application de la Loi sur les langues officielles, ainsi que des règlements et instructions en découlant, au sein des institutions assujetties à la loi (*Le texte complet de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 2 des délibérations 15 mai 2006*).

Conformément à l'alinéa 92(2)f) du Règlement, le comité examine l'ébauche de rapport.

Il est convenu d'autoriser le personnel et l'agent des communications affecté au comité à assister aux délibérations pendant que le comité siège à huis clos.

Il est convenu que le projet de rapport sur la divulgation non autorisée du 5^e rapport du comité intitulé : *Refléter la dualité linguistique lors des Jeux olympiques et paralympiques d'hiver de 2010 : une occasion en or* soit adopté et que le président le dépose à la prochaine séance du Sénat.

Il est convenu que le projet de rapport intitulé : *Le déménagement de sièges sociaux d'institutions fédérales : des droits linguistiques à respecter* soit adopté, que le Comité de direction soit autorisé à y apporter les changements discutés et approuvés par les membres ainsi que les corrections typographiques et grammaticales jugées nécessaires, sans toutefois en modifier la teneur, et que le président dépose le rapport au Sénat à la première occasion.

Conformément à l'alinéa 92(2)e) du Règlement, le comité examine ses travaux futurs.

À 16 h 30, il est convenu que le comité suspende ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

REPORTS OF THE COMMITTEE

Tuesday, May 8, 2007

The Standing Senate Committee on Official Languages has the honour to table its

SEVENTH REPORT

On Thursday, March 1, Senator Corbin raised a question in the Senate concerning a possible leak of the 5th report of the Senate Standing Committee on Official Languages: *Reflecting Canada's Linguistic Duality at the 2010 Olympic and Paralympic Games: A Golden Opportunity*.

The same morning the report was tabled, an article published in the *Vancouver Sun* suggested that the journalist had access to confidential information. Senator Corbin did not raise a question of privilege in accordance with Rule 43, but the Chair still promised, on behalf of the Committee, to have the incident investigated.

Your committee met on March 19, 2007, and created a working group consisting of senators Chaput, Comeau and Tardif in order to study appropriate measures to investigate the supposed leak.

The working group met on March 27, 2007. The group reviewed the procedures that the Committee had followed to ensure the security of the confidential report. For example, the Committee had numbered all the copies of the report, someone had to sign to confirm receipt of the confidential document, and senators and their staff were reminded of the importance of protecting confidential documents. The working group thus concluded that the Committee had respected the practices proposed by the Standing Committee on Privileges, Standing Rules and Orders in its report tabled and adopted by the Senate on April 13, 2000.

The Committee also charged the Chair with contacting all the members of the Committee in an effort to find the source of the supposed leak. The members were invited individually to discuss this matter with the members of their staff and to report their conclusions to the Chair. Your committee took the allegations of a leak very seriously, but despite their conscientious efforts, the Committee was unable to identify the source of the presumed leak.

Respectfully submitted,

RAPPORTS DU COMITÉ

Le mardi 8 mai 2007

Le comité sénatorial permanent des langues officielles a l'honneur de déposer son

SEPTIÈME RAPPORT

Le jeudi 1^{er} mars, le sénateur Corbin a soulevé au Sénat une question au sujet d'une possible fuite du 5^e rapport du Comité sénatorial permanent des langues officielles intitulé : *Refléter la dualité linguistique lors des Jeux Olympiques d'hiver 2010 : une occasion en or*.

Le matin même du dépôt du rapport, un article publié dans le *Vancouver Sun* laissait supposer que le journaliste avait eu accès à de l'information confidentielle. Le sénateur Corbin n'a pas soulevé de question de privilège conformément à l'article 43 du Règlement, mais la présidente a tout de même promis, au nom du Comité, de faire enquête au sujet de l'incident.

Votre Comité s'est réuni le 19 mars 2007 et a créé un groupe de travail formé des sénateurs Chaput, Comeau et Tardif afin d'étudier les mesures appropriées pour faire enquête sur cette présumée fuite.

Le groupe de travail s'est réuni le 27 mars 2007. Le groupe a révisé les procédures suivies par le Comité pour assurer la sécurité du rapport confidentiel. Par exemple le Comité a numéroté toutes les copies du rapport, une personne a été tenue de signer pour confirmer la réception du document confidentiel et un rappel a été fait aux sénateurs et au personnel de l'importance de protéger les documents confidentiels. Le groupe de travail a donc conclu que le comité a respecté les pratiques proposées par le Comité permanent des privilèges, du Règlement et de la procédure dans son quatrième rapport présenté au Sénat le 13 avril 2000 et adopté par le Sénat le 27 juin 2000.

Le Comité a également chargé la présidente de contacter tous les membres du Comité dans le but de chercher à identifier la source de cette présumée fuite. Les membres ont été invités individuellement à discuter de cette question avec les membres de leur personnel et à rendre compte de leurs conclusions à la présidente. Votre Comité prend très au sérieux les allégations de fuites mais malgré ses consciencieuses démarches, le Comité n'a pas réussi à en identifier la source.

Respectueusement soumis,

Thursday, May 17, 2007

The Standing Senate Committee on Official Languages has the honour to table its

EIGHTH REPORT

Your Committee, which was authorized by the Senate on Thursday, April 27, 2006 to study and to report from time to time on the application of the *Official Languages Act* and of the regulations and directives made under it, within those institutions subject to the Act, now tables its eighth report, an interim report entitled: *Relocation of Head Offices of Federal Institutions: Respect for Language Rights*.

Respectfully submitted.

La présidente,

MARIA CHAPUT

Chair

Le jeudi 17 mai 2007

Le Comité sénatorial permanent des langues officielles a l'honneur de déposer son

HUITIÈME RAPPORT

Votre comité, qui a été autorisé par le Sénat le jeudi 27 avril 2006 à étudier, pour en faire rapport, de façon ponctuelle, l'application de la *Loi sur les langues officielles*, ainsi que des règlements et instructions en découlant, au sein des institutions assujetties à la loi, dépose maintenant son huitième rapport, un rapport provisoire intitulé : *Le déménagement de sièges sociaux d'institutions fédérales : des droits linguistiques à respecter*.

Respectueusement soumis,

The Standing Senate Committee on Official Languages

**RELOCATION OF HEAD OFFICES OF FEDERAL INSTITUTIONS:
RESPECT FOR LANGUAGE RIGHTS**

Chair

The Honourable Maria Chaput

Acting Deputy Chair

The Honourable Wilbert Joseph Keon

May 2007

Ce document est disponible en français.



Available on the Parliamentary Internet:

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

(Committee Business — Senate — 1st Session, 39th Parliament)

This report and the Committee proceedings are available on-line at

<http://www.senate-senat.ca/OL-LO.asp>.

Hard copies of this document are also available by contacting the Senate Committees Directorate at 613-990-0088 or at clocol@sen.parl.gc.ca.

TABLE OF CONTENTS

	Page
TABLE OF CONTENTS.....	i
MEMBERSHIP.....	ii
ORDER OF REFERENCE.....	iii
TERMS OF REFERENCE.....	iv
PREFACE.....	vi
INTRODUCTION.....	1
I. PORTRAITS OF THE FEDERAL INSTITUTIONS STUDIED.....	1
A. Canadian Tourism Commission.....	1
B. Veterans Affairs Canada.....	2
C. Farm Credit Canada.....	3
II. COMMUNICATIONS WITH AND SERVICES TO THE PUBLIC.....	4
A. Obligations.....	4
B. Bilingual Recruitment.....	5
C. Regulations.....	7
III. LANGUAGE OF WORK.....	7
A. Obligations.....	7
B. Decision Factors.....	8
C. Language Training.....	9
D. Regulations.....	10
E. Corporate Memory.....	14
IV. DEVELOPMENT OF OFFICIAL LANGUAGE COMMUNITIES IN A MINORITY SETTING AND PROMOTION OF LINGUISTIC DUALITY.....	15
A. Obligations.....	15
B. Community Development and Promotion of Linguistic Duality.....	15
C. Regulations.....	20
V. THE ACT CONSIDERED AS A WHOLE.....	21
CONCLUSION.....	25
APPENDIX A: LIST OF RECOMMENDATIONS.....	I
APPENDIX B: LIST OF WITNESSES.....	III

MEMBERSHIP

THE STANDING SENATE COMMITTEE ON OFFICIAL LANGUAGES 1st Session, 39th Parliament

The Honourable Maria Chaput, *Chair*
The Honourable Wilbert Joseph Keon, *Acting Deputy Chair*

The Honourable Senators:

Andrée Champagne, P.C.
Gerald J. Comeau
James Cowan
Mobina S.B. Jaffer
Rose-Marie Losier-Cool
Lowell Murray, P.C.
Claudette Tardif
Marilyn Trenholme Counsell

Ex officio members of the Committee:

The Honourable Senators : Marjory LeBreton, P.C. (or Gerald J. Comeau), Céline Hervieux-Payette, P.C. (or Claudette Tardif)

Other Senators who have participated from time to time to this study:

The honourable Senators: Eymard G. Corbin, Fernand Robichaud, P.C., Percy E. Downe, Jim Munson, Pierre Claude Nolin and Madeleine Plamondon (retired)

Committee Clerks:

Gaëtane Lemay and Josée Thérien

Analyst from the Parliamentary Information and Research Service of the Library of Parliament:

Marie-Ève Hudon

ORDER OF REFERENCE

Extract from the *Journals of the Senate*, of Thursday, 27 April 2006:

The Honourable Senator Chaput moved, seconded by the Honourable Senator Ringuette:

That the Standing Senate Committee on Official Languages be authorized to study and to report from time to time on the application of the *Official Languages Act* and of the regulations and directives made under it, within those institutions subject to the Act;

That the Committee be authorized to study the reports and papers produced by the Minister of Official Languages, the President of the Treasury Board, the Minister of Canadian Heritage and the Commissioner of Official Languages as well as any other material concerning official languages generally;

That papers and evidence received and taken during the Thirty-eighth Parliament be referred to the Committee; and

That the Committee report from time to time to the Senate but no later than 30 June 2007.

After debate,

The question being put on the motion, it was adopted.

Paul C. Bélisle

Clerk of the Senate

TERMS OF REFERENCE

STUDY DESCRIPTION

During the 39th Parliament, the Standing Senate Committee on Official Languages will conduct a study on the move of federal agency head offices and the impact on the application of the *Official Languages Act*.

The study will look in particular at the Canadian Tourism Commission, which moved its head office from Ottawa to Vancouver in March 2005, and Veterans Affairs Canada, whose head office was relocated to Charlottetown in the early 1980s.

GOALS AND OBJECTIVES

The study will seek to identify the effects of such a move on:

- communications with and services to the public;
- employees' language of work;
- the vitality of official language communities in a minority setting and the promotion of linguistic duality.

The study will also aim to determine whether the implementation principle for language of work, adopted by the federal government in June 2005, is sufficient to protect employee language rights in the event of future moves of federal agency head offices from a bilingual region to a unilingual region.

The Committee will make recommendations to the government regarding the most effective and efficient means to ensure full protection of the rights set out in the *Official Languages Act* in the event of the move of the head office of a federal agency.

ISSUES RAISED

With the growing decentralization of Government of Canada activities, there could be other moves like that of the Canadian Tourism Commission. The Committee's study is thus a good opportunity to gather comments on the effectiveness of existing policies, directives and monitoring mechanisms to ensure full protection of the language rights set out in the *Official Languages Act*.

In order to develop clear and informed recommendations, the Committee will seek answers to the following questions:

- Which factors influence an employee's choice to move with his employing agency when the agency moves to another region?

- Has the move of this federal institution (e.g., Canadian Tourism Commission, Veterans Affairs Canada) had positive repercussions on the vitality of Francophone communities in the province?
- Was the institution (e.g., Canadian Tourism Commission, Veterans Affairs Canada) able to recruit enough bilingual employees to meet requirements for communications with and services to the public in both official languages?
- Did the employees hired after the move face any problems relating to the official languages?
- What measures (e.g., guidelines, policies, regulations) are most effective in protecting employees' language-of-work rights?
- Should the government consider developing a regulation governing the application of Parts V and VII of the *Official Languages Act*?
- Should the government review the list of regions designated bilingual for language of work?
- What links do you see in the application of Parts IV, V and VII of the *Official Languages Act*?
- What advice would you give the government in respect of future moves of the head offices of federal agencies?

PREFACE

Over the past year, the Standing Senate Committee on Official Languages has conducted a study on the move of federal agency head offices. The purpose of the study was to examine the impact of the decision to relocate on the application of the *Official Languages Act*.

The case of the Canadian Tourism Commission, which moved its head office from Ottawa to Vancouver in 2005, provided a starting point for the study. The Committee also looked into other head office relocations longer ago, including the move of Veterans Affairs Canada and Farm Credit Canada. The Committee held 11 meetings on this issue and heard from about 40 spokespersons during the 39th Parliament.

The study did not consider smaller-scale decentralizations, those involving only one part of the department, for instance. The Committee acknowledges, however, that such administrative reorganizations may have an enormous linguistic impact, especially with regard to the development of official language communities in a minority setting. The findings in the *Forum des maires de la Péninsule acadienne v. Canada (Food Inspection Agency)* decision provide a clear illustration of this impact.

With the strengthening of Part VII of the Act in November 2005, there is no longer any doubt that the government must examine the linguistic consequences of its decisions, especially in terms of promoting linguistic duality and developing official language communities in a minority setting. The Committee's study has also shown how important it is for the government to understand clearly the impact that head office relocations may have on the language-of-work rights of federal employees.

The Committee would like to thank all the spokespersons who agreed to provide evidence before it.

Maria Chaput
Chair

Wilbert Joseph Keon
Acting Deputy Chair

RELOCATION OF HEAD OFFICES OF FEDERAL INSTITUTIONS: RESPECT FOR LANGUAGE RIGHTS

INTRODUCTION

In March 2005, the government announced that the Canadian Tourism Commission's head office would be moving from Ottawa to Vancouver, in order to strengthen the federal government's presence outside Ottawa. At the time, the federal government's decision raised a number of concerns about the impact that the move might have on the application of the *Official Languages Act*. In moving from a bilingual region to a unilingual region, Commission employees saw that their language-of-work rights would be lost.

The Standing Senate Committee on Official Languages looked into the impact of such moves, beginning with the case of the Canadian Tourism Commission, on the application of Part IV (Communications with and services to the public), Part V (Language of work) and Part VII (Development of official language communities in a minority setting and promotion of linguistic duality). Its study was then broadened to include other earlier relocations, including Veterans Affairs Canada to Charlottetown in the early 1980s, and Farm Credit Canada to Regina in the early 1990s.

The first part of the report briefly portrays the three agencies covered by the study. It then sets out the evidence heard and the observations made by the Committee on three aspects of the Act: communications with and services to the public, language of work, and development of official language communities in a minority setting and promotion of linguistic duality. The final part of the report highlights the need to consider the *Official Languages Act* as a whole.

I. PORTRAITS OF THE FEDERAL INSTITUTIONS STUDIED

A. *Canadian Tourism Commission*

The Canadian Tourism Commission (CTC) headquarters moved from Ottawa to Vancouver, British Columbia, in 2005. The government provided the following reasons: "An expected increase in Asia-Pacific tourism and the 2010 Olympic and Paralympic Winter Games in Whistler and Vancouver provide excellent opportunities for the Commission to build momentum to benefit all of Canada."⁽¹⁾

Nine months passed between the official relocation announcement and the completion of the CTC's move. Only 19 of the 84 full-time employees working in Ottawa decided to move to Vancouver; nine of these were Francophone. The Commission was obliged to hire the rest of its head office

(1) Industry Canada, "Prime Minister Martin and Industry Minister Emerson Announce Relocation of Canadian Tourism Commission Head Office to Vancouver," News release, Whistler, 31 March 2005.

staff (about 80%) when it arrived in Vancouver. Most of the vacant positions (70%) were filled by the end of April 2006.⁽²⁾

There are 161 full-time employees at the CTC: 95 in Vancouver, 2 in Ottawa and 64 in nine offices abroad. A little under half of the Vancouver positions (41 of 95) are designated bilingual. In November 2006, 29 employees in bilingual positions met bilingual requirements; 4 employees were taking French-language training; six positions were vacant; 2 cases were under review.⁽³⁾

It should be noted that the performance rating given to the Commission by the Office of the Commissioner of Official Languages was “poor” in 2004-2005 (before the move) and 2005-2006 (during the move), especially as regards the management of official languages within the organization as well as Parts V and VII of the Act.⁽⁴⁾ The Commission appears to have made improvements in all these areas over the past year, according to evidence provided to the Committee by CTC representatives.

According to the 2001 census, French is the mother tongue of 1.5% of the population of British Columbia, and 7% of the total population is bilingual.⁽⁵⁾

B. Veterans Affairs Canada

In 1976, the government announced that the headquarters of Veterans Affairs Canada would be relocated to Charlottetown, Prince Edward Island. The decision was in keeping with the decentralization policy brought forward by the government of the day. As early as 1976, the department had instituted a task force to plan and coordinate all stages of the move, which began officially in 1979 and was completed in 1984. It involved not only the Department's central operations, but also those of certain associated agencies (Bureau of Pensions Advocates, Canadian Pension Commission, Pension Review Board, and War Veterans Allowance Board). Still today, this is the only department whose head office is located outside the National Capital Region.

A total of 900 positions were transferred to Charlottetown.⁽⁶⁾ Less than 5% of the staff working in Ottawa actually made the move to Charlottetown, and few of these retained their former positions.⁽⁷⁾

At the time the move was made, the right of public servants to work in the official language of their choice was based on the 1973 Parliamentary Resolution on Official Languages in the Public Service of Canada. A broad interpretation of the Resolution's implementation meant that public servants who had been relocated from a bilingual region to a unilingual region were able to retain the right to

(2) Canadian Tourism Commission, *2005-2006 Results-Based Achievement Report for the Implementation of Section 41 of the Official Languages Act*, 9 June 2006.

(3) Chantal Péan, Canadian Tourism Commission, *Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 8, Wednesday, 15 November 2006, p. 43.

(4) Office of the Commissioner of Official Languages, *Annual Report 2005-2006*, Ottawa, 2006.

(5) Louise Marmen and Jean-Pierre Corbeil, *New Canadian Perspectives. Languages in Canada: 2001 Census*, Ottawa, Canadian Heritage and Statistics Canada, 2004.

(6) Veterans Affairs Canada, *Annual Report 1984-1985*, Ottawa, p. 6.

(7) Keith Hillier, Veterans Affairs Canada, *Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 13, Monday, 26 March 2007, p. 41.

work in the official language of their choice. The 1988 amending of the Act to include new language-of-work provisions (Part V) guaranteed rights only to public servants working in regions designated bilingual. As a result, the employees of Veterans Affairs Canada lost their language-of-work rights.⁽⁸⁾ As discussed below, departmental representatives who appeared before the Committee stated that senior management decided to promote an environment that was conducive to the use of both official languages, despite the changes to the Act in 1988.

According to the data compiled for the Official Languages Information System, the department currently employs 3,766 people, 1,166 of whom work at the headquarters in Charlottetown. Of the positions in all provinces, 44.7% are designated bilingual (more than 60% of these are located in Quebec). At the department headquarters, 32.9% of the positions are designated bilingual. Currently, 99% of the headquarters employees holding bilingual positions meet the linguistic requirements of their position; the same is true of 100% of the managers in EX positions.⁽⁹⁾

According to the 2001 census, French is the mother tongue of 4.4% of the population of Prince Edward Island, and 12% of the total population is bilingual.⁽¹⁰⁾

C. Farm Credit Canada

In September 1991, the government announced that the headquarters of Farm Credit Canada⁽¹¹⁾ would move from Ottawa to Regina, Saskatchewan. The decision was made in order to bring the organization closer to its customer base, since agriculture is a mainstay of Saskatchewan's economy. Moreover, according to a member of the government of the day:

The relocation of FCC's [Farm Credit Corporation] head office from Ottawa to Regina will strengthen the presence of the Government of Canada in Saskatchewan and demonstrate the government's commitment to decentralizing its agencies and services throughout Canada. Relocating FCC's headquarters will greatly benefit the city of Regina and the province, adding up to 200 new positions in Regina.⁽¹²⁾

The move was spread over one year. Only 61 of the organization's 187 employees settled in Regina.⁽¹³⁾ More than 60% of the 80 Francophone employees decided to remain in Ottawa. Lack of access to services in French was given as one of the reasons for the decision.⁽¹⁴⁾

(8) This information is taken from a letter written by the former Deputy Minister of Veterans Affairs, Jack Stagg, dated 31 October 2005.

(9) Keith Hillier (2007), p. 41.

(10) Louise Marmen and Jean-Pierre Corbeil (2004).

(11) The organization was then known as Farm Credit Corporation. It should be noted that the 1977 federal government decentralization policy provided for the relocation of Farm Credit Corporation's headquarters from Ottawa to Camrose, Alberta. In 1979, the Conservative government abandoned the idea of decentralizing this organization for cost-saving reasons.

(12) Lee Richardson, Parliamentary Secretary to Minister of Transport, *House of Commons Debates*, 34th Parliament, 3rd session, 8 October 1991, p. 3494.

(13) Farm Credit Corporation, *Annual Report 1992-1993*, Regina, p. 3.

Farm Credit Canada currently employs 1,368 people, 541 of whom work at the headquarters in Regina. Approximately 20% of headquarters employees hold positions that are designated bilingual, 68% of whom meet the linguistic requirements of their position.⁽¹⁵⁾

According to the 2001 census, French is the mother tongue of 1.9% of the population of Saskatchewan, and 5.1% of the total population is bilingual.⁽¹⁶⁾

II. COMMUNICATIONS WITH AND SERVICES TO THE PUBLIC

A. Obligations

Under Part IV of the *Official Languages Act*, members of the public are entitled to communicate with federal institutions, and to receive services from them, in the official language of their choice. Not all federal offices are required to provide services in both official languages. The *Official Languages (Communications with and Services to the Public) Regulations* set out the criteria for determining which offices and service points must offer bilingual services, including:

- the head or central office of federal institutions;
- offices located in the National Capital Region;
- offices of Parliamentary Officers (e.g., the Office of the Auditor General of Canada);
- offices located where there is a significant demand, according to demographic and other specific predetermined rules based on numeric criteria;
- offices of a nature justifying bilingual services (e.g., public health and safety);
- offices providing services to the travelling public;
- third parties providing services to the public on behalf of federal institutions.

The former Commissioner of Official Languages, Dyane Adam, told the Committee that the head offices of federal institutions that move from a bilingual to a unilingual region are still required to serve the public in both official languages.⁽¹⁷⁾ The three institutions under consideration (Canadian Tourism Commission, Veterans Affairs Canada and Farm Credit Canada) therefore have obligations in terms of service to the public that must be met.

(14) David Pugliese, "Farm Credit Corporation: 99 employees refuse Regina transfer," *The Ottawa Citizen*, 12 March 1992, p. D11.

(15) Farm Credit Canada, *Written presentation – Response to Committee questions*, presented by Greg Honey to the Standing Committee on Official Languages of the Senate of Canada, 23 April 2007.

(16) Louise Marmen and Jean-Pierre Corbeil (2004).

(17) Dyane Adam, Commissioner of Official Languages, *Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 3, Monday, 12 June 2006, p. 30.

B. Bilingual Recruitment

The relocation of federal government offices entails major expenditures, not only for relocation allowances, staff transfers, infrastructure, but also for recruitment. The testimony of a CTC representative shows that staff recruitment resulted in additional costs even before the organization moved to Vancouver.

For recruitment, interviews, bringing in people and so on cost a lot of money. Even hiring temporary people. When we announced the move, people started to leave; it was a big wave. So we could not hire immediately. What we did is we hired temporary people so that we could fill the positions. We had to pay those people, to train them, because there was a learning period in all that, and then, in the meantime, we had to start hiring people permanently to move with us to Vancouver.⁽¹⁸⁾

One of the main challenges facing an institution moving out of the Ottawa area is to recruit enough bilingual staff to be able to meet its obligations in terms of service to the public. According to the President of the Professional Institute of the Public Service of Canada:

When an agency required by the Official Languages Act to provide services in both official languages has difficulty hiring sufficient employees, the public will not be well-served. In addition, existing employees could have to deal with more stress, particularly bilingual ones who may well find themselves overworked due to staff shortages.⁽¹⁹⁾

In the case of the Canadian Tourism Commission, only a small number (20%) of employees chose to follow their employer to Vancouver. Delays in recruiting staff who were able to work in both official languages may have put pressure on bilingual employees. Some bilingual employees had to wear a number of different hats during the transition period in order to provide service to the public in the two languages.⁽²⁰⁾ According to a CTC representative: “Recruitment for those [bilingual] positions required a great deal of effort and significant expense for the Commission. [...] The difficulty of course is in finding bilingual people who both meet our needs and have the necessary skills.”⁽²¹⁾

One of the difficulties is recruiting bilingual staff in the host region. Owing to the lack of bilingual resources, the institution moving to the regions often has to look outside the province to recruit staff able to work in both official languages. One of the theories the Committee heard was that the

(18) Chantal Péan (2006), p. 55.

(19) Michèle Demers, Professional Institute of the Public Service of Canada, *Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 9, Monday, 20 November 2006, p. 18.

(20) Roger Laplante, *Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 7, Tuesday, 14 November 2006, pp. 62-63.

(21) Chantal Péan (2006), p. 43.

recruitment challenges would probably have been easier to resolve had the Commission moved to a bilingual region. According to a CTC representative:

The only advantage we could have had in moving to a bilingual environment would have been in hiring. It is much easier to hire bilingual people when you are located in an area of bilingual people. In our case, three to six bilingual positions have remained to be filled for nearly 11 months. We are having a lot of trouble finding qualified bilingual people. We have managed to fill a number of positions, but the last parts of the hiring process are becoming increasingly difficult. We have to turn to other bilingual regions to try to attract people to Vancouver. If we were in a bilingual environment, that would probably – I say probably – be easier.⁽²²⁾

The recruitment of bilingual staff was also a major challenge for Veterans Affairs Canada. In order to fill its bilingual positions, the Department launched an outreach program in cooperation with the Public Service Commission, in order to encourage people from Francophone and Acadian communities to apply for jobs with the federal public service. Today, the Department has employees from the Acadian areas of Prince Edward Island, New Brunswick and Nova Scotia.⁽²³⁾

For its part, Farm Credit Canada believes that the recruitment of bilingual employees is an ongoing issue for the organization since “the number of qualified workers who are bilingual in Regina and in Saskatchewan is not sufficient to meet [the] needs”.⁽²⁴⁾ The organization has no choice but to recruit personnel from across Canada to fill bilingual positions. That implies supplementary costs for the organization.

Generally speaking, only a few employees (5 to 30% in the case of the departments under consideration here) decide to continue working for an organization that is relocating to another part of the country. As mentioned above, moving head offices out of the National Capital Region involves additional costs for the recruitment of staff, particularly bilingual staff. According to the Committee, encouraging federal institutions to move to bilingual regions only is not a viable solution to solve the problem. Smaller regions, which could benefit from the presence of federal government, would therefore be penalized. The Committee is of the view that the government must rather ensure that the costs entailed in recruiting bilingual personnel are taken into consideration when making the decision to move the headquarters of a federal department or agency outside the National Capital Region.

(22) Chantal Péan (2006), p. 50.

(23) Keith Hillier (2007), p. 51-52.

(24) Farm Credit Canada (2007).

Recommendation 1

That the government ensure that the costs entailed in recruiting bilingual personnel are covered in the funds granted to a federal institution when its head offices are being relocated outside the National Capital Region.

C. Regulations

In her last annual report, Dyane Adam recommended that the government modernize the *Official Languages (Communications with and Services to the Public) Regulations* by simplifying them and making the provision of services in both official languages more coherent. She told the Committee:

Considering the amendments made to the Act over the past year and our country's socio-demographic changes over the past decade, it is clear that the current regulations are no longer relevant to the realities of Canadian society. The levelling-off witnessed with respect to the delivery of services to the public in the official language of their choice is only one example of the need to modernize the regulations.⁽²⁵⁾

The Commissioner and other witnesses are of the opinion that the use of numerical criteria to define the right to communicate with and receive services from the federal government is ill-adapted to contemporary reality and takes little account of the particular characteristics of the official language communities in a minority setting. In this context, one legal expert told the Committee: “The courts do not like regulatory frameworks which are too specific and contain too many numbers. The Supreme Court in particular does not like to base a constitutional right on a number or a figure.”⁽²⁶⁾

The Committee has expressed its support for modernizing the *Official Languages Regulations* twice in the past year.⁽²⁷⁾ In a first response tabled on 24 April 2007, the government said it was open to considering the recommendations made by the Committee, but it did not make a clear commitment in that regard. The Committee is waiting for another reply from the government on this matter.

III. LANGUAGE OF WORK

A. Obligations

Part V of the *Official Languages Act* sets out the right of public service employees to work in the official language of their choice. Treasury Board's *Policy on Language of Work* sets out how Part V is to be applied in practice. The Policy spells out the right of employees to work in the official

(25) Dyane Adam (2006), p. 26.

(26) André Braën, *Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 9, Monday, 27 November 2006, p. 58.

(27) See: Standing Senate Committee on Official Languages, *Understanding the reality and meeting the challenges of living in French in Nova Scotia*, Second Report, October 2006. See also: Standing Senate Committee on Official Languages, *Interim Report on the proposed Regulations introduced in response to the Federal Court decision in Doucet v. Canada*, Fourth Report, February 2007.

language of their choice in regions designated bilingual, i.e., the National Capital Region, some parts of northern and eastern Ontario, the Montreal region, parts of the Eastern Townships, the Gaspé region and western Quebec, and New Brunswick. Public servants in these regions must have the following available to them:

- supervision of employees in bilingual positions in the language of the employee;
- regularly and widely used work instruments available in both official languages;
- regularly and widely used computer equipment available in both official languages;
- central (e.g., finance, administration) and personnel (e.g., health, compensation) services provided in both official languages;
- senior management capable of functioning in both languages;
- use of both official languages encouraged in meetings;
- training and development in the language of the employee's choice.

In unilingual regions, the language of work is generally the one that predominates in the given province or territory. The *Policy on Language of Work* has no provision protecting employees' language-of-work rights in the event that a head office situated in a bilingual region moves to a unilingual region. The government may make regulations governing the manner in which Part V is to be carried out, but nothing has been done in this regard since the passage of the Act in 1988.

B. Decision Factors

An employee's decision to follow his or her employer when the department or agency is moving to a new area is based on a variety of factors. Language may be an issue when Francophone employees are trying to decide whether to move to a unilingual English environment, for example, if there is a perception that the French-speaking community there lacks vitality or if the receiving province has limited access to services in French.⁽²⁸⁾ This appears to have been the case for some of the employees affected by the relocation of Farm Credit Canada to Regina.⁽²⁹⁾ For most employees, language is not the only decisive factor.

The main factors influencing an employee's decision are his or her family situation and economic considerations. Employees have questions about the cost of living, job opportunities for their spouse in the new area, promotion opportunities, the distance from their friends and family, and so on. A CTC employee was of the view that the same number of employees would likely be lost, regardless of the linguistic designation (bilingual or unilingual) of the receiving area.⁽³⁰⁾

(28) Pierre Senay, *Chambre de commerce franco-colombienne, Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 7, Tuesday, 14 November 2006, p. 39.

(29) David Pugliese, "Farm Credit Corporation: 99 employees refuse Regina transfer," *The Ottawa Citizen*, 12 March 1992, p. D11. See also: Mike Blanchfield, "You're moving to Regina; 200 employees at Farm Credit Corporation face transfer," *The Ottawa Citizen*, 20 September 1991, p. B1.

(30) Roger Laplante (2006), p. 66.

According to another CTC employee: “Living in a predominantly Anglophone environment when you are Francophone is something that young families are more concerned about.”⁽³¹⁾

C. Language Training

It appears that federal public servants in British Columbia have difficulty accessing language training in French. According to a CTC representative: “[V]ery few courses or lectures are given in French in Western Canada. So plans must be made for travel to the East.”⁽³²⁾ According to its representatives, the CTC has invested a great deal of effort and money in providing its Francophone employees with language training in their own language. Through a subcontract, the *Alliance française* in Vancouver gives courses to the Commission’s Francophone employees.

It should be noted that the witnesses heard by the Committee on the relocation of Veterans Affairs Canada did not raise any particular concerns with regard to the language training provided in their province. For their part, representatives from Farm Credit Canada stated that:

Head offices in the National Capital Region have two advantages in terms of language training: the existence of a large pool of bilingual persons, and easy access to language training schools. This is not the case in regions deemed unilingual under the Act.⁽³³⁾

Some witnesses are of the opinion that the federal government does not provide enough resources for language training for federal public servants.⁽³⁴⁾ In fact, federal institutions have to use their operational budgets to fund employees’ language training. Having no easy access to language training schools, institutions in the regions can be disadvantaged in this regard. The choice to fund employees’ language training is sometime made against other corporate priorities.

The government does not have relevant or comprehensive data on the language training provided by federal departments and agencies. It was difficult for the Committee to determine with any degree of precision the resources available for language training in British Columbia and elsewhere in Canada. The Committee believes that the cost of moving head offices to other areas must include the resources needed to ensure that federal employees have access to adequate language training. All public service employees, whatever the region, must have equal access to language training.

According to the *Association des juristes d’expression française de la Colombie-Britannique*, the difficulty in accessing training in French is not limited to the public service. “[T]here is no bridging between Grade 12 and working in French in British Columbia. We think the federal government should be

(31) Joanne Richard, *Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 7, Tuesday, 14 November 2006, p. 64.

(32) Chantal Péan (2006), p. 43.

(33) Farm Credit Canada (2007).

(34) Michèle Demers (2006), p. 28.

building bridges, either through training for students in Grade 12 or through the provision of grants to encourage bilingual and Francophone students to remain in the province.”⁽³⁵⁾

In an ideal world, the federal government services located outside the National Capital Region should be able to recruit bilingual staff locally, without having to look to other areas of Canada. This entails providing adequate French instruction to children, from early childhood to the postsecondary level, and to provide federal public servants with assistance help in maintaining their language skills.

D. Regulations

The government announced on 27 June 2005 a language-of-work implementation principle, giving interim protection to employees’ language-of-work rights when a head office moves from a bilingual region to a unilingual region. According to this principle:

[T]he status quo pertaining to language-of-work rights of employees choosing to move will be maintained by the institution in order to enable Ministers to carry out appropriate consultations and consider the necessary adjustments. Once these consultations are completed and a general policy decision is made relating to language of work, this implementation principle will be cancelled or replaced.⁽³⁶⁾

A representative of the Public Service Human Resources Management Agency of Canada told the Committee that, to date, this temporary measure had proved to be adequate to protect the rights of CTC employees.⁽³⁷⁾ An assessment of the measure is currently under way at the agency in order to determine whether it should be withdrawn or replaced by a more permanent mechanism.

Graham Fraser, the new Commissioner of Official Languages, is of the view that the temporary measure established by the government in June 2005 is rather limited in its scope, as it only protects the language rights of employees who decide to relocate.⁽³⁸⁾ The experience of the Canadian Tourism Commission shows that measures of this type can have negative repercussions. Initially, relocating the agency to Vancouver deprived all employees of the right to work in the language of their choice. The government took action after the fact to remedy the situation. The solution proposed was that only employees moving to Vancouver would see their language-of-work rights maintained. This is difficult to manage on a day-to-day basis, however – how can an institution protect the language-of-work rights of some of its employees, but not the others?

(35) Benoît André, *Association des juristes d’expression française de la Colombie-Britannique, Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 8, Wednesday, 15 November 2006, p. 57.

(36) See: http://www.hrma-agrh.gc.ca/ollo/reimplementation-reapplication/impl-app-annexA_e.asp.

(37) Monique Boudrias, Public Service Human Resources Management Agency of Canada, *Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 4, Monday, 19 June 2006, p. 22.

(38) Graham Fraser, Commissioner of Official Languages, *Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 6, Monday, 6 November 2006, p. 41.

The Canadian Tourism Commission finally took a proactive approach and decided to grant language-of-work rights to all of its employees. The Committee would like to commend the CTC on its leadership. However, under the existing measures, there is nothing to guarantee that employees will be granted the same rights again in any future move or that the organization's future managers will demonstrate the same level of leadership. The Committee is concerned about the fact that it all depends on the goodwill of the departments and agencies and on the incumbent managers.

According to the legislation, the employees of Veterans Affairs Canada and Farm Credit Canada have no language-of-work rights because the two institutions are located in unilingual regions. However, both institutions appear to have demonstrated leadership in promoting a work environment that is conducive to the use of both official languages. "Veterans Affairs recognizes that it is unique among federal departments in being headquartered outside the National Capital Region. Accordingly, there has been a determined effort by management to maintain an environment conducive to speaking French."⁽³⁹⁾ A former Farm Credit Canada employee stated that, "although it is not required to provide service in both official languages at its head office, [the organization] has decided that it would give its employees a work and social context that would favour the use of French."⁽⁴⁰⁾ Human resources services, computer equipment, linguistic training and communications are provided to the employees in both official languages. Yet, Farm Credit Canada recognizes that it "has experienced occasional lapses in its use of both official languages in internal communications"⁽⁴¹⁾ since its relocation to Regina.

In our experience, when French ceases to be a language of work at head offices outside of the National Capital Region, English eventually becomes the dominant language. [...] Some employees perceive that the organization functions in English and offers services in French rather than embodying a truly bilingual corporate culture.⁽⁴²⁾

The fact remains that the decision to create a bilingual work environment is made solely by the federal institution. We can easily assume that not all of them have the same degree of goodwill. Given this, a number of witnesses suggested that the government should draft language-of-work regulations in order to determine the manner in which the obligations set out in Part V are to be implemented, especially when head offices are being moved to unilingual regions. According to Dyane Adam:

Under broader regulations and those that currently exist on communication with the public, and in particular on language of work, situations like the one you just referred to in your example could be accounted for. For example obligations could be set out which would apply to the relocation of any headquarters to a non-designated bilingual area. In this way, there would be no need to act on a case-by-case basis. One of the advantages of such a regulatory framework would be that it would

(39) Keith Hillier (2007), p. 43.

(40) Marie-France Kenny, *Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 13, Monday, 26 March 2007, p. 66.

(41) Farm Credit Canada (2007).

(42) Farm Credit Canada (2007).

provide guidelines, lay out various scenarios, and safeguard that previously acquired rights. This would prevent the kind of regression which occurred in the 1990s, for example, when one government took over from another.⁽⁴³⁾

Dyane Adam believes that all federal employees working in a head office located outside of Ottawa must be allowed to use the official language of their choice in the workplace. She suggested that “All headquarters in all regions of Canada [...] be bound not only to serve the public in both official languages but also to support Part VII of the Act and respect employees’ choice of language of work. This would further strengthen our official language communities in the regions.”⁽⁴⁴⁾ A representative from the *Chambre de commerce franco-colombienne* also felt that all head offices across Canada should be subject to the same obligations in terms of the *Official Languages Act*, whether or not they are located in Ottawa. This would involve maintaining a certain number of bilingual positions, encouraging official languages leadership and guaranteeing the availability of work tools in the employee’s preferred language.⁽⁴⁵⁾

According to the President of the Professional Institute of the Public Service of Canada, the adoption of language-of-work regulations will be more effective if the government promises to provide public servants with adequate language training.⁽⁴⁶⁾ Representatives from Farm Credit Canada are of the same opinion. They believe that the federal government should defray supplemental costs generated by such a regulation in order to support linguistic training of managers and recruitment of bilingual people. Moreover, “the Government of Canada should adopt a national strategy to support official languages in agency head offices in regions deemed unilingual under the Act.”⁽⁴⁷⁾ If not so, federal institutions subject to those regulations would likely adopt a minimalist approach in meeting their obligations.⁽⁴⁸⁾

With regard to the Canadian Tourism Commission, the government announced the elimination of unused funds for the Commission’s relocation, a budget cut in the order of \$5,675,000. The Committee thinks this is a deplorable state of affairs since those funds could have been used to cover the additional costs incurred for recruitment of bilingual staff or employees’ language training.

Graham Fraser thinks it is important “to make provisions for permanent measures to safeguard employees’ language-of-work rights, as well as those of future hires.”⁽⁴⁹⁾ The Commissioner recommends that the government adopt language-of-work regulations that would grant language rights to all employees working in head offices located in unilingual regions. According to a representative of the Canadian Tourism Commission, such a measure would make it possible to guarantee “true fairness among all the employees of the federal institutions concerned in the area of

(43) Dyane Adam (2006), p. 27-28.

(44) Dyane Adam (2006), p. 31.

(45) Pierre Senay (2006), p. 38-39.

(46) Michèle Demers (2006), p. 17.

(47) Farm Credit Canada (2007).

(48) Greg Honey, Farm Credit Canada, *Unrevised Transcript of the Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Monday, 23 April 2007.

(49) Graham Fraser (2006), p. 41.

language of work.”⁽⁵⁰⁾ According to a representative from Farm Credit Canada, it would enable the recruitment of bilingual employees across Canada by making it clear that the organization is truly bilingual in its nature and functioning.⁽⁵¹⁾

The Commissioner went even further, suggesting that the government should use its regulatory authority “to recognize the special situation of single vocation institutions, like the RCMP [Royal Canadian Mounted Police] Training Academy in Regina, the Royal Military College in Kingston, and the Canadian Coast Guard College in Nova Scotia, and grant language-of-work rights to the employees of these institutions.”⁽⁵²⁾

Adopting such regulations could save the government from having to intervene every time the head office of a federal institution was relocated from a bilingual region to a unilingual region. However, the President of the Treasury Board told the Committee that the adoption of regulations on language of work was not one of the government’s priorities.⁽⁵³⁾

In light of the evidence it heard, the Committee feels that the government must draft language-of-work regulations that set out the conditions under which federal public servants have the right to work in the language of their choice. Those regulations would allow the move of federal institutions’ head offices to the regions, whatever their linguistic designation, without compromising the language-of-work rights to which the employees were previously eligible. Such regulations would establish rights for federal employees in all head offices across the country to work in the official language of their choice. They would specify the terms under which the institution is committed to providing a bilingual work environment. Therefore, the government would not have to restrict the move of head offices to bilingual regions only in order to ensure the full compliance of the rights entrenched in Part V of the Act. The result of such regulations would be to increase the bilingual capacity of the public service across the country. However, they would have to be accompanied by the necessary resources to ensure that federal public servants in the regions have equal access to adequate language training.

Recommendation 2

That the government draft language-of-work regulations that:

- a) establish rights for federal employees in all head offices across the country to work in the official language of their choice;**
- b) specify the terms by which the head office of a federal institution is committed to providing a bilingual work environment;**

(50) Chantal Péan (2006), p. 45.

(51) Greg Honey (2007).

(52) Graham Fraser (2006), p. 41.

(53) The Honourable John Baird, President of the Treasury Board, *Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 4, Monday, 19 June 2006, p. 22.

- c) include provision for the resources necessary to ensure that federal public servants in the regions have equal access to adequate language training.

E. Corporate Memory

In addition to the impact on employees' language-of-work rights, moving an entire head office out of the National Capital Region may have unexpected consequences, including a substantial loss of corporate memory. "The commission not only had to manage the loss of a significant number of employees, but also to offset a considerable loss of its organizational memory and human resource investments."⁽⁵⁴⁾ As only 20% of its employees moved with the CTC to Vancouver, the Commission has "operated on reduced strength for much of 2005 and 2006. In addition, there was a period of adjustment, learning and integrating all those new employees who come from various places in Canada and different industrial sectors."⁽⁵⁵⁾

The Auditor General of Canada came to the following conclusion with regard to Veterans Affairs: "We found that, in addition to tangible problems, there is a pervasive view that the move and related events have created a situation of extreme organizational instability to the point that they have reduced the ability of staff, individually and collectively, to adapt to further adjustments."⁽⁵⁶⁾ More than 20 years later, the situation seems to be very different. According to one departmental executive, small regions like Charlottetown are able to find and retain talented employees for a period of time that is often longer than is possible in larger regions.⁽⁵⁷⁾

The Committee believes that it would perhaps be worthwhile for the government to consider relocating parts of head offices to another area. This option had in fact been proposed by CTC representatives, but the government decided otherwise. "At the very start, when the government (*sic*) started talking about the move, it suggested creating a satellite office in Vancouver. That was one of the proposals that we made and that was not accepted. [...] That decision is for the government to make, and the government would know best whether a satellite office could better serve its interests."⁽⁵⁸⁾

The government has gone ahead with these types of partial relocations in the past. For example, in 1993, Revenue Canada opened a tax centre in Summerside, Prince Edward Island, to process all GST returns and all rebate forms from non-Quebec registrants. In 1976, Public Works and Government Services Canada moved its Superannuation Division to Shediac, New Brunswick, which helped to stimulate the region's economy. There are a number of other examples across Canada.

(54) Chantal Péan (2006), p. 45.

(55) Chantal Péan (2006), p. 41.

(56) Auditor General of Canada, "The Veterans Affairs Portfolio," *Report of the Auditor General of Canada to the House of Commons*, Ottawa, 1986, par. 13.7.

(57) Keith Hillier (2007), p. 47.

(58) Chantal Péan (2006), p. 49.

However, in this study, the Committee did not examine partial moves. It is important that the government, in implementing Recommendation 2, give careful consideration to the consequences of all whole and partial corporate moves on the implementation of Part V of the Act. As is the case for head offices, moving one or more sections of the department could have a negative impact on the application of the *Official Languages Act*, especially on employees' language-of-work rights. According to the evidence heard, it would appear that the government has never conducted an impact study in this regard. The Committee thinks that such an approach would have been desirable, especially in the case of the three institutions under consideration. Before relocating federal institutions to the regions, the government must conduct a study to evaluate the impact (merits and defects) of such a move on the application of the *Official Languages Act*.

Recommendation 3

That the government, before relocating federal institutions to the regions, conduct a study to evaluate the impact of such a move on the application of the *Official Languages Act*.

IV. DEVELOPMENT OF OFFICIAL LANGUAGE COMMUNITIES IN A MINORITY SETTING AND PROMOTION OF LINGUISTIC DUALITY

A. Obligations

Part VII of the *Official Languages Act* stipulates that “the Government of Canada is committed to enhancing the vitality of the English and French linguistic minority communities in Canada and supporting and assisting their development; and fostering the full recognition and use of both English and French in Canadian society” (s. 41). Part VII was amended in November 2005 to compel federal institutions to take positive measures to implement the commitment expressed in section 41, which has the effect of strengthening the commitment and making it a reality. In addition, the amendments to the Act enable the government to make regulations prescribing the manner in which federal institutions' responsibilities are to be carried out, and to make the obligations subject to a court remedy if they are not respected. It is important to note that the amendments made to the Act apply to all federal institutions.

B. Community Development and Promotion of Linguistic Duality

Moving federal institutions to the regions has a number of advantages from various points of view: an increased federal presence across the country, regional economic development and the development of official language communities in a minority setting. The relocation of Veterans Affairs Canada to Charlottetown was a success on all these counts.

In general, Francophone community organizations have a very positive attitude toward the relocation of head offices to the regions. The arrival of a federal department or agency in their area is likely to have a positive impact on its economic activity and to attract a large number of employees working in French.⁽⁵⁹⁾ In a letter prepared by the *Division scolaire francophone n° 310* regarding Farm

(59) Donald Cyr, *Société de développement économique de la Colombie-Britannique, Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 7, Tuesday, 14 November 2006, p. 24. See also: Pierre Senay (2006), p. 38.

Credit Canada's move to Regina, it is mentioned that: "The growing number of Francophones and bilingual individuals entering the labour force in a city like Regina raises the profile of the province's Francophone community and has helped instilled in educators the importance of learning French and of encouraging people to identify as Francophones."⁽⁶⁰⁾ Moving federal agency head offices outside of the National Capital Region therefore have positive spinoffs for community development:

[translation] For the French-language minority community receiving these new Francophone residents and their families, this is an opportunity to grow, to bring diversity to and to reinvigorate the community. While federal public service spokespersons are usually timid and reluctant to have decentralizations or relocations to the regions, we believe it is important for the Government of Canada to continue providing service to official language minority communities by forging links with them and by acknowledging its obligations under the Official Languages Act.⁽⁶¹⁾

Families that decide to move with their employer must be able to count on support both from the governments and from the local communities. For instance, a Francophone employee who moves to an English-speaking area must receive information about French schools in the receiving community for the children's education.

When Veterans Affairs Canada was moving to Charlottetown, the federal government took steps to ensure that the children of employees would have access to French-language schools. Pursuant to the government's relocation program:

The government has announced that any relocation of a unit of the Federal Public Service involving a significant group of an official language minority (relative to its destination) will not be made until, through permanent arrangement with the receiving province or other means, it can be ensured that the children of federal employees can be educated in the official language they are accustomed to use.⁽⁶²⁾

Back in 1977, the Premier of Prince Edward Island (PEI) had promised the Francophone public servants who would be moving to the province that they would be able to send their children to school in French. The École François-Buote was established in Charlottetown in consultation with the province's Francophone community. The founding of this school represented, to a certain extent, a prerequisite to the relocation of the department. In its first year, the school had three students. In the early 1980s, some twenty Francophone students were enrolled in the school; more than 50% of them were the children of departmental employees. The school now has 230 students from grade 1 to grade 12. According to the PEI community representatives:

[translation] It would not be wrong to say that the arrival of the Department of Veterans Affairs forced the provincial government of the day to open the French

(60) *Division scolaire francophone n° 310*, Letter sent to Greg Honey, Senior Vice-President, Human Resources, Farm Credit Canada, 26 March 2007.

(61) *Société Saint-Thomas-d'Aquin, Brief to the Standing Senate Committee on Official Languages*, 26 March 2007.

(62) Federal Government Task Force on Decentralization, "Backgrounder," *Federal Government Relocation Program*, Ottawa, 1977, p. 4.

school in Charlottetown. [...] The Department's relocation [...] spearheaded the development of the entire network of school-community centres. The arrival of this major federal presence extended far beyond Charlottetown's city limits and had a snowball effect on claims for more French-language services in many of PEI's Acadian areas [...] We must not overlook the leverage that the presence of the Veterans Affairs Canada head office gave Francophones here in their relations with the provincial government. Because the province wanted to attract and retain these important jobs, it began singing a different tune with the French-language community on Prince Edward Island and gradually became an ally in some of the issues.⁽⁶³⁾

The arrival of Farm Credit Canada in Regina seems to have played a major role in the development of French education in the Saskatchewan French-language minority: “Since 1992, Regina’s Monseigneur de Laval school has opened its doors to many Francophone families seeking to have their children educated in French. Then as now, one or the other parent may be an employee of Farm Credit Canada.”⁽⁶⁴⁾

The provincial government’s cooperation, then, appears to be fundamental to the success of these large-scale moves, especially from the point of view of respect for Canada’s linguistic duality. According to a representative from the Saskatchewan French-language minority community, the arrival of the federal agency forced the provincial government to improve its delivery of services in French:

Since Farm Credit Canada came to Saskatchewan, the French language has really developed in the area. Indirectly, the growth of French culture in Saskatchewan is partly due to the presence of Farm Credit Canada and its bilingual personnel in the province. Over the years, this growth has given rise to a greater commitment by the province to offer services in French. [...] [W]e should not think that the mere fact of moving is enough to make an impact. In addition to the move, Farm Credit Canada’s commitment, substantial contribution and leadership in our community had a positive impact.⁽⁶⁵⁾

In light of this evidence, the Committee believes that the provincial government’s cooperation in providing services in the minority language must be a precondition for any future moves of federal departments or agencies to a province. This means, for instance, that Francophone employees must have access to a quality French-language school infrastructure.

(63) *Société Saint-Thomas-d’Aquin* (2007).

(64) *Division scolaire francophone n° 310* (2007).

(65) François Dornez, *Assemblée communautaire fransaskoise, Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 13, Monday, 26 March 2007, p. 63.

Recommendation 4

That the government ensure that the provincial government is prepared to provide services, primarily a school infrastructure, in the minority official language, before going ahead with the relocation of a federal department or agency to a province.

Furthermore, it is important that any department or agency moving out of the National Capital Region have a direct and ongoing relationship with the official language community in a minority setting. These ties must be established before the move, so that the employees who decide to move are aware of the resources available in the receiving community in their own language. According to Dyane Adam, “[I]n order to enhance community development, whether it be linguistic or otherwise, communities need to be fully involved, if not at the centre of such development.”⁽⁶⁶⁾ According to a representative from Farm Credit Canada: “It is also important to help [federal institutions] understand how to develop partnerships with schools at all levels, language institutions and the French community.”⁽⁶⁷⁾

A representative from the Prince Edward Island minority community said the community’s relationship with Veterans Affairs Canada was very good: “[T]he contribution of Veterans Affairs department and its employees to the linguistic vitality of Charlottetown and of the Island’s Francophone community is of the utmost importance.”⁽⁶⁸⁾ A representative from Saskatchewan’s minority community expressed the same view:

The arrival of a large federal body like Farm Credit Canada in our area had a very positive impact beyond any doubt. [...] [T]he government corporation [...] promptly rallied with the Francophone community of Saskatchewan to facilitate the process of moving and reinserting its Francophone and bilingual personnel along with their families in the new environment. Even before moving to Regina, delegates came to Regina to meet the community and to set up partnerships for facilitating moving, registration in schools, and creating a reception service in the community to give support to the personnel.⁽⁶⁹⁾

Representatives from the British Columbia (BC) minority community told the Committee that they had taken part in an information session set up by the Canadian Tourism Commission in April 2005 to inform CTC employees about the characteristics of and the services available from the BC Francophone community.⁽⁷⁰⁾ An official meeting should be organized in the near future for CTC employees to tell them about the day-to-day realities of Francophones in the province. At this

(66) Dyane Adam (2006), p. 31.

(67) Greg Honey (2007).

(68) Edmond Richard, *Société Saint-Thomas-d’Aquin, Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 13, Monday, 26 March 2007, p. 55-56.

(69) François Dornez (2007).

(70) Michelle Rakotonaivo, *Fédération des francophones de la Colombie-Britannique, Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 7, Tuesday, 14 November 2006, p. 11.

point, employees' involvement in the community is primarily a result of personal initiatives. Regarding Veterans Affairs Canada and Farm Credit Canada, witnesses said that a number of employees were active leaders in the Francophone communities in Prince Edward Island and in Saskatchewan.

The latter two institutions seem to be quite well integrated in the official language communities in a minority setting in their respective provinces. Veterans Affairs Canada makes financial contributions to the establishment of projects set up by Francophone organizations in PEI.⁽⁷¹⁾ The same is true of Farm Credit Canada.⁽⁷²⁾ It seems that this organization showed exemplary leadership in promoting Canada's linguistic duality during the Canada Games in 2005.⁽⁷³⁾ Moreover, it recognizes that consultation with official language communities in a minority setting must be an integral of its official languages strategy.⁽⁷⁴⁾ Since the move of the Canadian Tourism Commission happened recently, it is more difficult to determine the level of engagement of this institution in the BC Francophone community. The Commission works with certain Francophone agencies and says it is willing to consult with these communities in order to meet its obligations under Part VII of the Act. "The fact that the Canadian Tourism Commission is now in Vancouver means that it is located in a minority Francophone environment, which means that its efforts with regard to section 41 not only concern its pan-Canadian projects, but can also benefit from its proximity to western Canada."⁽⁷⁵⁾

Representatives from the British Columbia minority community expressed their opinion that a representative from the Canadian Tourism Commission should take part in the meetings of the national coordinators responsible for implementing sections 41 and 42 of the Act. "This sort of involvement would send a convincing message"⁽⁷⁶⁾ in support of the development of official language communities in a minority setting. The Committee shares this view. The meetings are held about four times a year and they bring together representatives from the 32 designated institutions (one of which is the CTC). The Canadian Tourism Commission must commit to taking part in the meetings.

Recommendation 5

That from now on the Canadian Tourism Commission take part in the meetings of the national coordinators responsible for the implementation of sections 41 and 42 of the *Official Languages Act*.

The Commissioner of Official Languages, Graham Fraser, believes that the Canadian Tourism Commission must promote the development the French-language tourism market in British Columbia, a development sector that is very important to the Francophone community

(71) *Société Saint-Thomas-d'Acquin* (2007).

(72) Farm Credit Canada (2007).

(73) Marie-France Kenny (2007), p. 61.

(74) Greg Honey (2007).

(75) Chantal Péan (2006), p. 44.

(76) Michelle Rakotonaivo (2006), p. 12.

organizations in the province.⁽⁷⁷⁾ According to the representatives from the British Columbia minority community: “Tourism is a booming industry in BC and there are many Francophone associations focusing on it. [...] The Francophonie needs the support of the Canadian Tourism Commission.”⁽⁷⁸⁾

At the moment, Francophone tourism is not one of the CTC’s target markets.⁽⁷⁹⁾ The Commission targets its markets by region and by country,⁽⁸⁰⁾ but does not consider French-language tourism to be a separate market. The Committee urges the Commission to view the Francophone tourism market as a real opportunity. The CTC’s support would have a twofold advantage: it would support the efforts being made by the Francophone communities in British Columbia and elsewhere in the country, and it would promote linguistic duality across the country by encouraging Francophones to visit other parts of Canada and ensuring that they are welcomed in both official languages.

Recommendation 6

That the Canadian Tourism Commission examine the potential in the Francophone tourism market for the development of French-language minority communities and for the promotion of Canada’s linguistic duality.

C. Regulations

According to Dyane Adam: “The government must adopt a regulatory framework that sets out the precise methods by which federal institutions must fulfil their obligations in the areas of community development and promotion of linguistic duality.”⁽⁸¹⁾ The Minister for Official Languages told the Committee she was open to this option, although she did not make a specific commitment on the government’s behalf: “You probably know far better than I do that it is a process that could be very lengthy. For example, I am told that for regulations, it could take up to two years before everything is in place. All opportunities, all options are on the table. We want to make sure that we have a highly effective act.”⁽⁸²⁾ Graham Fraser mentioned that, at present, all those involved had differing view of what might be positive measures in the implementation of Part VII. The Commissioner told the Committee:

At this stage, the important point is for government departments to be fully aware of their responsibilities and to be thinking about positive measures. Royal Assent to amendments does not suddenly transform the way government departments function. My instinct is that as we are working through this initial period of the

(77) Graham Fraser (2006), p. 41.

(78) Michelle Rakotonaivo (2006), p. 11.

(79) Chantal Péan (2006), p. 52.

(80) The Commission targets 10 key markets: Germany, Australia, Canada, China, South Korea, the United States, France, Japan, Mexico and the United Kingdom.

(81) Dyane Adam (2006), pp. 25-26.

(82) The Honourable Josée Verner, Minister for Official Languages, *Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 6, Monday, 6 November 2006, p. 36.

implementation of the new amendments, let us see how those amendments are applied. Regulations can follow in due course. It takes a while for regulations to be developed anyway, so those regulations can be developed as people are examining how the introduction of the new amendments is taking effect.⁽⁸³⁾

The Committee is of the view that the government should take the opportunity provided by the drafting of language-of-work regulations to consider whether it is appropriate to develop regulations framing the implementation of Part VII, in cooperation of course with the official language communities in a minority setting.

Recommendation 7

That the government consider, in cooperation with the official language communities in a minority setting, whether it is appropriate to develop regulations providing a framework for the implementation of Part VII of the Act.

V. THE ACT CONSIDERED AS A WHOLE

A number of witnesses from whom the Committee heard during its study were of the view that there is a link between Parts IV, V and VII of the Act. A representative from the Department of Canadian Heritage told the Committee that:

Part V, which deals with language of work issues; Part IV, which deals with language of communication and services; and Part VII, which deals with what we are talking about, that is, support of community development and linguistic duality, are a whole. Without going too far, progress in how institutions exercise their Part IV or Part V responsibilities can also translate into progress in their Part VII responsibilities. In other words, if the services you offer and if the language of work in which you function reflect the objectives of the Act, chances are that linguistic duality will be enhanced.⁽⁸⁴⁾

A representative from the Department of Justice was of the same opinion:

In such cases, there is indeed a connection between the development of minority communities, the language of work and the language of service. In such cases, we can refer to Part IV and use the fact that bilingual employees are hired to provide services to the public as a lever, which will have a positive impact on community

(83) Graham Fraser (2006), pp. 48-49.

(84) Hubert Lussier, Canadian Heritage, *Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 2, Monday, 29 May 2006, p. 15.

development. By moving a federal institution into a minority language community, you are also creating certain positive effects for the public.⁽⁸⁵⁾

Dyane Adam told the Committee: “We must review our approach to the Act so that we no longer see it as a collection of separate parts, on communications with the public, language of work, promoting duality, but rather as a coherent and logical whole, that reflects society’s changing realities. [...] It would therefore be appropriate to create new regulations, based on a coherent and effective implementation of the Act.”⁽⁸⁶⁾ The representatives from the *Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada* were of the same view.⁽⁸⁷⁾

Graham Fraser also believed there was a link between the provision of services in both official languages, the number of Francophone employees in a department or agency and the development of official language communities in a minority setting. The Commissioner said: “If a minority community does not show signs of vitality, French-speaking employees will have difficulty agreeing to a transfer. And if they do take one, it will be difficult for them to remain there. I think that there is a fundamental link between a community’s vitality and the right to work there in one’s language in an institution that is transferred to another region.”⁽⁸⁸⁾

The Committee is of the opinion that a coordinated approach considering all aspects of the *Official Languages Act* must be taken when major decisions, such as the relocation of head offices of federal departments and agencies, are made. This report recognizes that such large-scale relocations have repercussions on the application of Parts IV, V and VII.

Recommendation 8

That the government take a coordinated approach considering all aspects of the *Official Languages Act* when relocating head offices to the regions.

Once the link between the three parts had been clearly established, some of the witnesses criticized the lack of coordination within a central agency of the whole range of measures directed at or having an impact on official language communities in a minority setting. In February 2006, the responsibilities of the Official Languages Secretariat were transferred from the Privy Council Office to the Department of Canadian Heritage. According to the *Société Saint-Thomas-d’Aquin*, the transfer weakened the federal government’s ability to analyze and orient government policies ensuring that the structures and programs respected the rights of the communities.⁽⁸⁹⁾ On this point, Dyane Adam commented that: “We know that clear and consistent leadership is essential. I have concerns

(85) Marc Tremblay, Justice Canada, *Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 3, Monday, 5 June 2006, p. 15.

(86) Dyane Adam (2006), p. 26.

(87) Diane Côté, *Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada*, *Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 4, Monday, 19 June 2006, p. 12.

(88) Graham Fraser (2006), p. 43.

(89) *Société Saint-Thomas-d’Aquin* (2007).

because Canadian Heritage is certainly not the Privy Council.”⁽⁹⁰⁾ The representatives of the *Fédération des communautés francophones et acadienne* were in full agreement: “I must admit that we have some concerns in view of this change. [...] [W]ith regard to the Privy Council, we saw it as an effective way to deal with the various bodies. [...] [A]t the moment, we still have to learn how things work now.”⁽⁹¹⁾ The *Société Saint-Thomas-d’Aquin* said it hoped that: “[translation] the Government of Canada would adopt a better coordinated interdepartmental strategy that is led by a central agency that can supervise the development and implementation of measures that address Parliament’s intent with regard to Parts IV, V and VII specifically.”⁽⁹²⁾ According to the Minister for Official Languages: “This reorganization has had a beneficial effect on the promotion of linguistic duality and on the development of official language communities in a minority setting. The [Official Languages] Secretariat helps me to implement a horizontal approach, and I have major allies.”⁽⁹³⁾

The Committee feels that the Commissioner of Official Languages must take a critical look at the impact that the transfer of the Official Languages Secretariat from the Privy Council Office to the Department of Canadian Heritage has had on managing official languages. The Commissioner should recommend any necessary changes to ensure that there is genuine horizontal coordination of the government’s official languages policies.

Recommendation 9

That the Commissioner of Official Languages:

- a) Assess the impact that the transfer of the Official Languages Secretariat from the Privy Council Office to the Department of Canadian Heritage has had on managing official languages;**
- b) make recommendations to the government to enhance the horizontal coordination of the government’s official languages policies.**

Furthermore, representatives from Farm Credit Canada mentioned to the Committee that federal departments and agencies report to Parliament by means of various annual reports. All federal institutions must submit an annual report to the Public Service Human Resources Management Agency as regards the implementation of Parts IV, V and VI of the Act. Regarding Part VII of the Act, 32 designated federal institutions have to submit an annual report to the Department of Canadian Heritage. Recognizing the fact that there are inherent linkages between the different parts of the Act and drawing attention on the obligations lying on federal institutions under the new provisions of Part VII of the Act, representatives from Farm Credit Canada suggested that all federal institutions be required to report on their official languages activities, including activities having regard to Part VII of the Act. In their opinion, the government could mandate the Public Service Human Resources Management Agency of Canada to collect and analyze those reports.

(90) Dyane Adam (2006), p. 34.

(91) Lise Routhier-Boudreau, *Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada, Proceedings of the Standing Senate Committee on Official Languages*, 39th Parliament, 1st session, Issue No. 4, Monday, 19 June 2006, p. 17.

(92) *Société Saint-Thomas-d’Aquin* (2007).

(93) The Honourable Josée Verner (2006), p. 28.

We believe that such an approach would be very practical. It would permit all federal agencies that are not designated by Canadian Heritage to improve the level of awareness of their obligations under Part VII. Furthermore, this would highlight each of the federal agencies' annual activities that support the vitality of official language minority communities within their specific mandate.⁽⁹⁴⁾

The Committee believes that this proposal is worthy of special attention. The government has to collect relevant information in order to evaluate federal institutions' overall performance as regards the implementation of Part VII of the Act. All federal institutions, and not only the 32 institutions designated by the Department of Canadian Heritage, have to meet their obligations with regard to Part VII. The government, the parliamentarians and the general public would more clearly understand the progress made in this regard if the institutions were required to submit a report of their performance on an annual basis.

Recommendation 10

That the government require that all federal institutions submit an annual report showing their overall performance with regard to the development of official language communities in a minority setting and the promotion of linguistic duality.

(94) Farm Credit Canada (2007).

CONCLUSION

Against the backdrop of the increasing decentralization of activities by the Canadian government, it is likely there will be other relocations over the next few years. This report is an attempt to show that moving the head offices of federal departments and agencies to the regions does indeed have significant benefits, primarily for the enhancement of the federal government presence across the country, for regional economic development and for the development of official language communities in a minority setting.

The Committee would like to tell the government not to underestimate the consequences such relocations may have on the implementation of the *Official Languages Act*, specifically Parts IV, V and VII. The government must earmark the resources necessary to recruit personnel, particularly bilingual staff. It must draft language-of-work regulations, as such regulations will save the government from having to intervene every time a head office of a federal institution moves from a bilingual region to a unilingual region. Similarly, it must consider, in cooperation of course with the communities involved, whether it is appropriate to draft regulations providing a framework for the application of Part VII of the Act.

The Committee makes two recommendations to the Canadian Tourism Commission that will enable it to enhance its performance in implementing Part VII of the Act. The Committee recommends that the Commissioner of Official Languages assess the impact of certain recent government reorganizations in order to ensure that official languages are managed and coordinated as effectively as possible. It urges the government to change its approach so that all federal institutions be required to report on the implementation of Part VII of the Act.

Every day the government is called upon to make decisions that have real consequences for the application of the *Official Languages Act*. The relocation of federal head offices to the regions is just one example. The Committee is of the opinion that the government must take a coordinated approach considering all aspects of the Act when relocating head offices to the regions. The recent amendments made to Part VII of the Act are meant to remind federal departments and agencies of the importance of examining the linguistic repercussions of their decisions. Many witnesses pointed out that the *Official Languages Act* must be considered as a whole. The government must, therefore, ensure that this is reflected in its policies.

**APPENDIX A:
LIST OF RECOMMENDATIONS**

Recommendation 1

That the government ensure that the costs entailed in recruiting bilingual personnel are covered in the funds granted to a federal institution when its head offices are being relocated outside the National Capital Region.

Recommendation 2

That the government draft language-of-work regulations that:

- a) establish rights for federal employees in all head offices across the country to work in the official language of their choice;
- b) specify the terms by which the head office of a federal institution is committed to providing a bilingual work environment;
- c) include provision for the resources necessary to ensure that federal public servants in the regions have equal access to adequate language training.

Recommendation 3

That the government, before relocating federal institutions to the regions, conduct a study to evaluate the impact of such a move on the application of the *Official Languages Act*.

Recommendation 4

That the government ensure that the provincial government is prepared to provide services, primarily a school infrastructure, in the minority official language, before going ahead with the relocation of a federal department or agency to a province.

Recommendation 5

That from now on the Canadian Tourism Commission take part in the meetings of the national coordinators responsible for the implementation of sections 41 and 42 of the *Official Languages Act*.

Recommendation 6

That the Canadian Tourism Commission examine the potential in the Francophone tourism market for the development of French-language minority communities and for the promotion of Canada's linguistic duality.

Recommendation 7

That the government consider, in cooperation with the official language communities in a minority setting, whether it is appropriate to develop regulations providing a framework for the implementation of Part VII of the Act.

Recommendation 8

That the government take a coordinated approach considering all aspects of the *Official Languages Act* when relocating head offices to the regions.

Recommendation 9

That the Commissioner of Official Languages:

- a) Assess the impact that the transfer of the Official Languages Secretariat from the Privy Council Office to the Department of Canadian Heritage has had on managing official languages;
- b) make recommendations to the government to enhance the horizontal coordination of the government's official languages policies.

Recommendation 10

That the government require that all federal institutions submit an annual report showing their overall performance with regard to the development of official language communities in a minority setting and the promotion of linguistic duality.

**APPENDIX B:
LIST OF WITNESSES**

Agency and Spokesperson	Date
André Braën, Full professor, Faculty of Law, Ottawa University	27.11.2006
<i>Assemblée communautaire fransaskoise</i> François Dornez, Community Deputy Marie-France Kenny, Former President	26.03.2007
<i>Association des juristes d'expression française de la Colombie-Britannique</i> Pierre Gagnon, President Benoît André, Executive Director	15.11.2006
Canadian Heritage David Emerson, Minister of International Trade and Minister for the Pacific Gateway and the Vancouver-Whistler Olympics	11.12.2006
Hubert Lussier, Director General, Official Languages Support Programs Sheila MacDonald, Associate Director, Interdepartmental Coordination, Official Languages	29.05.2006
Josée Verner, Minister of International Cooperation and Minister for la Francophonie and Official Languages Judith A. Laroque, Deputy Minister Hubert Lussier, Director General, Official Languages Support Programs Jérôme Moisan, Senior Director, Official Languages Secretariat	06.11.2006
Canadian Tourism Commission Chantal Péan, Senior Vice-President, Corporate Affairs & Corporate Secretary William Harding, Senior Communications Advisor	15.11.2006
Joanne Richard, Manager, Board Affairs Roger Laplante, Manager, Market Research Frank Verschuren, Product Specialist	14.11.2006

Agency and Spokesperson	Date
<p>Commissioner of Official Languages, Office of the</p> <p>Dyane Adam, Commissioner of Official Languages Renald Dussault, Assistant Commissioner, Compliance Assurance Branch Pascale Giguère, Legal Advisor</p>	12.06.2006
<p>Graham Fraser, Commissioner of Official Languages Gérard Finn, Assistant Commissioner, Policy and Communications Branch Renald Dussault, Assistant Commissioner, Compliance Assurance Branch Johane Tremblay, Director, Legal Affairs Branch</p>	06.11.2006
<p>Farm Credit Canada</p> <p>Greg Honey, Senior Vice-President, Human Resources Michel Thibaudeau, Director, Corporate Audit Krista Kilback, Business Partner, Human Resources</p>	23.04.2007
<p><i>Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada</i></p> <p>Lise Routhier-Boudreau, Vice-President Diane Côté, Director, Community and Government Relations</p>	19.06.2006
<p><i>Fédération des francophones de la Colombie-Britannique</i></p> <p>Michelle Rakotonaivo, President Yseult Friolet, Executive Director</p>	14.11.2006
<p>Justice Canada, Department of</p> <p>Vic Toews, Minister of Justice and Attorney General of Canada Andrée Duchesne, Senior Counsel and Manager, Francophonie, Justice in Official Languages and Legal Dualism Marc Tremblay, General Counsel and Director, Official Languages Law Group</p>	05.06.2006
<p>Professional Institute of the Public Service of Canada</p> <p>Michèle Demers, President Jon Peirce, Employment Relations Officer, National Capital Region</p>	20.11.2006
<p><i>Société de développement économique de la Colombie-Britannique</i></p> <p>Donald Cyr, Executive Director</p>	14.11.2006
<p><i>Société Saint-Thomas-d'Aquin</i></p> <p>Edmond Richard, President Lizanne Thorne, Director</p>	26.03.2007

Agency and Spokesperson	Date
Treasury Board / Public Service Human Resources Management Agency of Canada John Baird, President of the Treasury Board	19.06.2006 04.12.2006
Monique Boudrias, Executive Vice-President, Public Service Human Resources Management Agency of Canada Diana Monnet, Vice-President, Official Languages, Public Service Human Resources Management Agency of Canada	19.06.2006
Veterans Affairs Canada Keith Hillier, Assistant Deputy Minister, Corporate Services Branch, Charlottetown John Gowdy, Director, Executive Services Directorate	26.03.2007

Le Comité sénatorial permanent des langues officielles

**LE DÉMÉNAGEMENT DE SIÈGES SOCIAUX
D'INSTITUTIONS FÉDÉRALES:
DES DROITS LINGUISTIQUES À RESPECTER**

Présidente

L'honorable Maria Chaput

Vice-président intérimaire

L'honorable Wilbert Joseph Keon

Mai 2007

This document is available in English.



Disponible sur l'Internet Parlementaire :

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

(Travaux des comités — Sénat — 1^{re} session, 39^e législature.)

Le présent rapport et les comptes rendus des témoignages entendus et des délibérations du comité peuvent être consultés en ligne en visitant <http://www.senate-senat.ca/OL-LO.asp>. Des copies de ces documents sont aussi disponibles en communiquant avec la Direction des comités du Sénat au 613- 990-0088 ou par courriel à clocol@sen.parl.gc.ca

TABLE DES MATIÈRES

	Page
TABLE DES MATIÈRES	i
MEMBRES.....	ii
ORDRE DE RENVOI.....	iii
CADRE DE RÉFÉRENCE.....	iv
PRÉFACE.....	vi
INTRODUCTION	1
I. UN PORTRAIT DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES ÉTUDIÉES.....	1
A. Commission canadienne du tourisme	1
B. Anciens combattants Canada	2
C. Financement agricole Canada	3
II. LES COMMUNICATIONS AVEC LE PUBLIC ET LA PRESTATION DE SERVICES.....	4
A. Les obligations	4
B. Le recrutement de personnel bilingue.....	5
C. La réglementation	7
III. LA LANGUE DE TRAVAIL.....	8
A. Les obligations	8
B. Les facteurs de décisions	9
C. La formation linguistique.....	9
D. La réglementation	10
E. La mémoire institutionnelle	14
IV. LE DÉVELOPPEMENT DES COMMUNAUTÉS DE LANGUE OFFICIELLE EN SITUATION MINORITAIRE ET LA PROMOTION DE LA DUALITÉ LINGUISTIQUE.....	16
A. Les obligations	16
B. Le développement des communautés et la promotion de la dualité linguistique .	16
C. La réglementation	21
V. LA LOI ENVISAGÉE COMME UN TOUT.....	22
CONCLUSION.....	26
ANNEXE A : LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	I
ANNEXE B : LISTE DES TÉMOINS	III

MEMBRES

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES LANGUES OFFICIELLES 1^{re} session, 39^e Législature

L'honorable Maria Chaput, *présidente*

L'honorable Wilbert Joseph Keon, *vice-président intérimaire*

Les honorables sénateurs:

Andrée Champagne, C.P.

Gerald J. Comeau

James Cowan

Mobina S.B. Jaffer

Rose-Marie Losier-Cool

Lowell Murray, C.P.

Claudette Tardif

Marilyn Trenholme Counsell

Membres d'office du comité :

Les honorables sénateurs : Marjory LeBreton, C.P. (ou Gerald J. Comeau), Céline Hervieux-Payette, C.P. (ou Claudette Tardif)

Autres sénateurs ayant participé de temps à autre à cette étude :

Les honorables sénateurs: Eymard G. Corbin, Fernand Robichaud, C.P., Percy E. Downe, Jim Munson, Pierre Claude Nolin et Madeleine Plamondon (retraîtée)

Greffières du comité :

Gaëtane Lemay et Josée Thérien

Analyste du Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque du Parlement :

Marie-Ève Hudon

ORDRE DE RENVOI

Extrait des *Journaux du Sénat*, le jeudi 27 avril 2006 :

L'honorable sénateur Chaput propose, appuyé par l'honorable sénateur Ringuette,

Que le Comité sénatorial permanent des langues officielles reçoive la permission d'étudier, afin d'en faire rapport de façon ponctuelle, l'application de la *Loi sur les langues officielles*, ainsi que des règlements et instructions en découlant, au sein des institutions assujetties à la loi;

Que le Comité soit aussi autorisé à étudier les rapports et documents produits par le ministre des langues officielles, le président du Conseil du Trésor, le ministre du Patrimoine canadien et le commissaire aux langues officielles, ainsi que toute autre matière concernant les langues officielles en général;

Que les mémoires reçus et les témoignages entendus au cours de la trente-huitième législature soient renvoyés au Comité;

Que le Comité fasse de temps à autre rapport au Sénat, mais au plus tard le 30 juin 2007.

Après débat,

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Le greffier du Sénat,

Paul C. Bélisle

CADRE DE RÉFÉRENCE

DESCRIPTION DE L'ÉTUDE

Durant la 39^e législature, le Comité sénatorial permanent des langues officielles entreprendra une étude sur le déménagement de bureaux principaux d'institutions fédérales et l'impact sur l'application de la *Loi sur les langues officielles*.

L'étude s'intéressera notamment au cas de la Commission canadienne du tourisme, qui a déménagé son administration centrale d'Ottawa à Vancouver en mars 2005, et à celui d'Anciens Combattants Canada, dont l'administration centrale a été relocalisée à Charlottetown au début des années 1980.

BUTS ET OBJECTIFS

L'étude visera à identifier les effets d'un tel déménagement sur :

- les communications avec le public et la prestation des services;
- la langue de travail des employés;
- le développement des communautés de langue officielle en situation minoritaire et la promotion de la dualité linguistique.

L'étude aura également pour but de déterminer si le principe d'application pour la langue de travail, adopté par le gouvernement fédéral en juin 2005, est suffisant pour protéger les droits linguistiques des employés lors de futurs déménagements de bureaux principaux d'institutions fédérales d'une région bilingue à une région unilingue.

Le Comité présentera des recommandations au gouvernement qui suggèrent les moyens les plus efficaces et les plus efficaces pour assurer le plein respect des droits inscrits dans la *Loi sur les langues officielles* lors de la relocalisation du siège social d'une institution fédérale.

QUESTIONS SOULEVÉES

Dans le contexte d'une décentralisation croissante des activités du gouvernement du Canada, il est possible que d'autres déménagements suivent celui de la Commission canadienne du tourisme. L'étude qu'entreprendra le Comité représente donc une bonne occasion de recueillir des commentaires sur l'efficacité des politiques, directives et mesures de surveillance existantes pour assurer le plein respect des droits inscrits dans la *Loi sur les langues officielles*.

Afin de pouvoir élaborer des recommandations précises et éclairées, le Comité cherchera à obtenir des réponses aux questions suivantes :

- Quels sont les facteurs qui guident le choix d'un employé de poursuivre ou non son travail au sein de l'institution qui l'emploie, lorsque celle-ci déménage dans une autre région?

- Le déménagement de cette institution fédérale (p. ex. Commission canadienne du tourisme, Anciens Combattants Canada) a-t-il eu des impacts positifs sur le développement des communautés francophones de la province?
- L'institution (p. ex. Commission canadienne du tourisme, Anciens Combattants Canada) a-t-elle réussi à recruter suffisamment d'employés bilingues pour répondre aux exigences en matière de communications et de prestation des services dans les deux langues officielles?
- Les employés nouvellement embauchés, suite au déménagement, ont-ils été confrontés à certains problèmes en matière de langues officielles?
- Quelles mesures (p. ex. lignes directrices, politiques, règlements) sont les plus efficaces pour protéger les droits des employés en matière de langue de travail?
- Le gouvernement devrait-il envisager l'élaboration d'une réglementation pour encadrer l'application des parties V et VII de la *Loi sur les langues officielles*?
- Le gouvernement devrait-il revoir la liste des régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail?
- Quels liens voyez-vous dans l'application des parties IV, V et VII de la *Loi sur les langues officielles*?
- Quels conseils donneriez-vous au gouvernement en cas de futurs déménagements de bureaux principaux d'institutions fédérales?

PRÉFACE

Au cours de la dernière année, le Comité sénatorial permanent des langues officielles a mené une étude sur le déménagement de sièges sociaux d'institutions fédérales. L'étude avait pour but d'examiner l'impact d'une telle décision sur l'application de la *Loi sur les langues officielles*.

Le cas de la Commission canadienne du tourisme, qui a déménagé son siège social d'Ottawa à Vancouver en 2005, a constitué le point de départ de cette étude. Le Comité s'est aussi intéressé à d'autres cas de déménagements de sièges sociaux, moins récents ceux-là, dont celui d'Anciens combattants Canada et celui de Financement agricole Canada. Le Comité a tenu 11 réunions et entendu une quarantaine de porte-parole sur cette question au cours de la 39^e législature.

L'étude n'avait pas pour objectif d'étudier des décentralisations de moins grande envergure, qui ne touchent par exemple qu'une section d'un ministère. Le Comité reconnaît toutefois que de telles réorganisations administratives peuvent avoir des impacts linguistiques énormes, notamment en ce qui concerne le développement des communautés de langue officielle en situation minoritaire. Le résultat de l'affaire *Forum des maires de la péninsule acadienne c. Canada (Agence canadienne d'inspection des aliments)* en constitue d'ailleurs un cas patent.

Suite au renforcement de la partie VII de la loi en novembre 2005, il ne fait plus de doute que le gouvernement doit examiner les conséquences linguistiques des décisions qu'il prend, notamment en ce qui concerne la promotion de la dualité linguistique et le développement des communautés de langue officielle en situation minoritaire. La présente étude a également révélé l'importance pour le gouvernement de bien saisir l'impact que le déménagement de sièges sociaux d'institutions fédérales peut avoir sur les droits des employés fédéraux en matière de langue de travail.

Le Comité tient à remercier tous les porte-parole qui ont accepté de venir témoigner devant lui.

La présidente,
Maria Chaput

Le vice-président intérimaire,
Wilbert Joseph Keon

DÉMÉNAGEMENT DE SIÈGES SOCIAUX D'INSTITUTIONS FÉDÉRALES: DES DROITS LINGUISTIQUES À RESPECTER

INTRODUCTION

En mars 2005, le gouvernement fédéral a annoncé la relocalisation de l'administration centrale de la Commission canadienne du tourisme d'Ottawa à Vancouver. Cette décision a été prise dans le souci de renforcer la présence du gouvernement fédéral en région. La décision du gouvernement fédéral avait à l'époque soulevé plusieurs inquiétudes en ce qui a trait à l'impact qu'elle pouvait avoir sur l'application de la *Loi sur les langues officielles*. En déménageant d'une région bilingue vers une région unilingue, les employés de cette institution voyaient que leurs droits en matière de langue de travail seraient perdus.

Le Comité sénatorial permanent des langues officielles, en partant du cas de la Commission canadienne du tourisme, s'est intéressé aux effets d'un tel déménagement sur l'application des parties IV (communications avec le public et prestation de services), V (langue de travail) et VII (développement des communautés de langue officielle en situation minoritaire et promotion de la dualité linguistique) de la loi. Son étude a par la suite été étendue à d'autres cas antérieurs de relocalisations, en particulier celui d'Anciens combattants Canada à Charlottetown, au début des années 1980, et celui de Financement agricole Canada à Regina, au début des années 1990.

Le rapport trace tout d'abord un bref portrait des trois institutions qui ont fait l'objet de cette étude. Il présente par la suite les témoignages entendus et les observations du Comité sous trois aspects de la loi : communications avec le public et prestation de services, langue de travail ainsi que développement des communautés de langue officielle en situation minoritaire et promotion de la dualité linguistique. La dernière partie du rapport insiste sur l'importance d'envisager la *Loi sur les langues officielles* comme un tout.

I. UN PORTRAIT DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES ÉTUDIÉES

A. *Commission canadienne du tourisme*

Le siège social de la Commission canadienne du tourisme a déménagé d'Ottawa à Vancouver (Colombie-Britannique) en 2005. Le gouvernement a justifié sa décision de la façon suivante : « Le gouvernement du Canada est heureux de renforcer la présence fédérale dans l'Ouest canadien. Une augmentation prévue du tourisme en provenance de l'Asie-Pacifique, ajoutée à l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques d'hiver en 2010 à Whistler et à Vancouver, donnent à la Commission une excellente occasion d'amorcer une relance dont tout le Canada profitera »⁽¹⁾.

(1) Industrie Canada, « Le Premier ministre Martin et le ministre de l'Industrie Emerson annoncent le déménagement du siège de la Commission canadienne du tourisme à Vancouver », *Communiqué*, Whistler, 31 mars 2005.

Il s'est écoulé neuf mois entre l'annonce officielle et le déménagement complet de la Commission. Seuls 19 employés à temps plein en poste à Ottawa ont pris la décision de déménager à Vancouver, dont neuf sont francophones. La Commission a dû procéder à l'embauche du reste de l'effectif du siège social (environ 80 p. 100) lors de son arrivée à Vancouver. À la fin avril 2006, elle avait doté 70 p. 100 des postes vacants⁽²⁾.

La Commission compte actuellement 161 employés à temps plein dont 95 à Vancouver, 2 à Ottawa et 64 répartis dans neuf bureaux à l'étranger. Un peu moins de la moitié des postes de Vancouver (41 sur 95) sont désignés bilingues. En novembre 2006, 29 employés occupant des postes bilingues répondaient aux exigences linguistiques de leur poste; 4 employés suivaient une formation de langue française; 6 postes demeuraient vacants; 2 cas étaient à l'étude⁽³⁾.

Il est à noter que le rendement établi par le Commissariat aux langues officielles pour la Commission a été jugé « faible » pour les années 2004-2005 (avant le déménagement) et 2005-2006 (pendant le déménagement), en particulier à l'égard de la gestion des langues officielles au sein de l'organisation ainsi que des parties V et VII de la loi⁽⁴⁾. La Commission semble avoir apporté des améliorations à tous ces égards au cours de la dernière année, si l'on en juge le témoignage de ses représentants devant le Comité.

Selon les données du recensement de 2001, 1,5 p. 100 de la population de la Colombie-Britannique a le français comme langue maternelle et 7 p. 100 de cette population est bilingue⁽⁵⁾.

B. Anciens combattants Canada

En 1976, le gouvernement a annoncé la relocalisation du siège social d'Anciens combattants Canada à Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard). Cette décision a été prise dans le cadre de la politique de décentralisation mise de l'avant par le gouvernement de l'époque. Dès 1976, le ministère a mis sur pied un groupe d'étude qui avait pour mandat de planifier et de coordonner toutes les étapes du déménagement. Le déménagement a débuté officiellement en 1979 et a été complété en 1984. Il touchait non seulement aux opérations centrales du ministère, mais aussi à celles de certains organismes associés (Bureau des avocats des pensions, Commission canadienne des pensions, Conseil de révision des pensions, Commission des allocations aux anciens combattants). Encore aujourd'hui, il s'agit du seul ministère dont le siège social est situé à l'extérieur de la région de la capitale nationale.

En tout, 900 postes ont été transférés à Charlottetown⁽⁶⁾. Moins de 5 p. 100 des employés qui travaillaient à Ottawa ont pris la décision de déménager à Charlottetown, et peu d'entre eux ont conservé leur ancien poste⁽⁷⁾.

(2) Commission canadienne du tourisme, *État des réalisations axé sur les résultats de la mise en œuvre de l'article 41 de la Loi sur les langues officielles, 2005-2006*, 9 juin 2006.

(3) Chantal Péan, Commission canadienne du tourisme, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n° 8, le mercredi 15 novembre 2006, p. 43.

(4) Commissariat aux langues officielles, *Rapport annuel 2005-2006*, Ottawa, 2006.

(5) Louise Marmen et Jean-Pierre Corbeil, *Nouvelles perspectives canadiennes. Les langues au Canada : recensement de 2001*, Ottawa, Patrimoine canadien et Statistique Canada, 2004.

Au moment où ce déménagement a eu lieu, le droit des fonctionnaires de travailler dans la langue officielle de leur choix se fondait sur la *Résolution sur les langues officielles dans la fonction publique du Canada* de 1973. Une interprétation large à l'égard de la mise en œuvre de cette résolution a fait en sorte que les employés qui ont été relocalisés d'une région bilingue à une région unilingue ont pu conserver le droit de travailler dans la langue officielle de leur choix. La *Loi sur les langues officielles* a été modifiée en 1988 afin d'inclure de nouvelles dispositions à l'égard de la langue de travail (partie V) qui ne prévoyaient des droits qu'aux employés travaillant dans les régions désignées bilingues. Les employés d'Anciens combattants Canada perdaient par conséquent leurs droits en matière de langue de travail⁽⁶⁾. Comme nous le verrons plus loin, les représentants du ministère qui ont témoigné devant le Comité ont affirmé que la haute direction a, malgré les changements apportés à la loi en 1988, décidé de favoriser un milieu de travail propice à l'utilisation des deux langues officielles.

Selon les données compilées pour le Système d'information sur les langues officielles, le ministère compte actuellement 3 766 employés, dont 1 166 travaillent au siège social à Charlottetown. Dans l'ensemble des provinces, on compte 44,7 p. 100 de postes désignés bilingues (plus de 60 p. 100 de ces postes sont situés au Québec). Au siège social, on compte 32,9 p. 100 de postes désignés bilingues. À l'heure actuelle, 99 p. 100 des employés de l'administration centrale occupant des postes bilingues répondent aux exigences linguistiques de leur poste; il en est de même pour 100 p. 100 des cadres occupant des postes de niveau EX⁽⁹⁾.

Selon les données du recensement de 2001, 4,4 p. 100 de la population de l'Île-du-Prince-Édouard a le français comme langue maternelle et 12 p. 100 de cette population est bilingue⁽¹⁰⁾.

C. Financement agricole Canada

En septembre 1991, le gouvernement a annoncé la relocalisation du siège social de Financement agricole Canada⁽¹¹⁾ d'Ottawa à Regina (Saskatchewan). Cette décision a été prise dans le but de rapprocher l'organisme de la clientèle qu'il sert, l'agriculture étant l'un des principaux piliers économiques de la Saskatchewan. De plus, selon un membre du gouvernement de l'époque :

Le déménagement du siège de la SCA [Société de crédit agricole] d'Ottawa à Regina renforcera la présence du gouvernement du Canada en Saskatchewan et témoignera de la détermination du gouvernement à décentraliser ses organismes et ses services

(6) Ministère des Affaires des anciens combattants, *Rapport annuel 1984-1985*, Ottawa, p. 6.

(7) Keith Hillier, Anciens combattants Canada, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n^o 13, le lundi 26 mars 2007, p. 41.

(8) Ces renseignements sont tirés d'une lettre écrite par l'ancien sous-ministre d'Anciens combattants Canada, Jack Stagg, datée du 31 octobre 2005.

(9) Keith Hillier (2007), p. 41.

(10) Louise Marmen et Jean-Pierre Corbeil (2004).

(11) L'organisme était alors connu sous le nom de Société de crédit agricole. Il est intéressant de noter que la politique de réinstallation du gouvernement fédéral de 1977 prévoyait le déménagement du siège social de la Société de crédit agricole d'Ottawa à Camrose (Alberta). Le gouvernement conservateur a renoncé au projet de décentralisation de cet organisme en 1979 pour des raisons d'économie de coûts.

dans l'ensemble du pays. Ce déménagement profitera beaucoup à la ville de Regina et à la province, apportant quelque 200 nouveaux emplois à Regina⁽¹²⁾.

Le déménagement s'est étalé sur un an. Seuls 61 des 187 employés de l'organisme se sont installés à Regina⁽¹³⁾. Plus de 60 p. 100 des 80 employés francophones ont pris la décision de demeurer à Ottawa. Le manque d'accès aux services en français a été cité comme l'une des raisons de ce choix⁽¹⁴⁾.

Financement agricole Canada compte actuellement 1 368 employés, dont 541 travaillent au siège social à Regina. Environ 20 p. 100 des employés du siège social occupent des postes désignés bilingues, parmi lesquels 68 p. 100 répondent aux exigences linguistiques de leur poste⁽¹⁵⁾.

Selon les données du recensement de 2001, 1,9 p. 100 de la population de la Saskatchewan a le français comme langue maternelle et 5,1 p. 100 de cette population est bilingue⁽¹⁶⁾.

II. LES COMMUNICATIONS AVEC LE PUBLIC ET LA PRESTATION DE SERVICES

A. Les obligations

Le public a le droit, en vertu de la partie IV de la *Loi sur les langues officielles*, de communiquer avec les institutions fédérales et d'en recevoir les services dans la langue officielle de son choix. Ce ne sont pas tous les bureaux des institutions fédérales qui sont tenus d'offrir des services dans les deux langues officielles. Le *Règlement sur les langues officielles – communications avec le public et prestation des services* énonce les critères qui permettent d'établir le répertoire des bureaux et des points de services devant offrir des services bilingues, notamment :

- le siège ou l'administration centrale des institutions fédérales;
- les bureaux situés dans la région de la capitale nationale;
- les bureaux des hauts fonctionnaires du Parlement (p. ex. le Bureau du vérificateur général du Canada);
- les bureaux situés où il y a une demande importante, selon des règles démographiques et des règles particulières préétablies fondées sur des critères numériques;
- les bureaux dont la vocation justifie l'offre de services bilingues (p. ex. santé et sécurité du public);

(12) Lee Richardson, secrétaire parlementaire du ministre des Transports, *Débats de la Chambre des communes*, 34^e législature, 3^e session, 8 octobre 1991, p. 3494.

(13) Société de crédit agricole, *Rapport annuel 1992-1993*, Regina, p. 3.

(14) David Pugliese, « Farm Credit Corporation: 99 employees refuse Regina transfer », *The Ottawa Citizen*, 12 mars 1992, p. D11.

(15) Financement agricole Canada, *Présentation écrite – Réponses aux questions du Comité*, présenté par Greg Honey au Comité permanent des langues officielles du Sénat du Canada, 23 avril 2007.

(16) Louise Marmen et Jean-Pierre Corbeil (2004).

- les bureaux offrant des services aux voyageurs;
- les tiers offrant des services au public pour le compte des institutions fédérales.

Devant le Comité, l'ancienne commissaire aux langues officielles, Dyane Adam, a rappelé que les sièges sociaux d'institutions fédérales qui déménagent d'une région bilingue à une région unilingue conservent l'obligation de servir le public dans les deux langues officielles⁽¹⁷⁾. Les trois institutions à l'étude (Commission canadienne du tourisme, Anciens combattants Canada et Financement agricole Canada) ont donc des obligations à respecter à cet égard.

B. Le recrutement de personnel bilingue

La relocalisation de bureaux fédéraux nécessite sans aucun doute des dépenses importantes non seulement en matière d'indemnisations, de transfert de personnel, d'infrastructures, mais aussi en matière de recrutement. Le témoignage d'une représentante de la Commission canadienne du tourisme illustre les coûts supplémentaires encourus pour le recrutement de personnel, et ce avant même que l'organisme ait déménagé à Vancouver.

Pour le recrutement, cela coûte beaucoup d'argent, les entrevues, faire venir les gens, et cetera. Même embaucher des gens temporaires. Quand on a annoncé le déménagement, les gens ont commencé à partir, c'était une grosse vague. Donc on ne pouvait pas embaucher tout de suite. Ce qu'on a fait, on a engagé des gens temporaires pour pouvoir combler les postes. Il fallait payer ces gens, les former, parce qu'il y a eu une période d'apprentissage à tout cela et ensuite, entre-temps, commencer à engager les gens de façon permanente pour déménager avec nous à Vancouver⁽¹⁸⁾.

L'un des principaux défis pour les institutions qui déménagent en région consiste à recruter suffisamment de personnel bilingue pour répondre aux obligations en matière de services au public. Selon la présidente de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada :

Lorsqu'un organisme tenu par la loi d'offrir des services dans les deux langues officielles éprouve de la difficulté à recruter un nombre suffisant d'employés bilingues, le public n'est pas bien servi. De plus, les employés existants risquent d'avoir à composer avec davantage de stress, surtout ces employés qui pourraient bien se trouver surchargés en raison de la pénurie de personnel bilingue⁽¹⁹⁾.

Dans le cas de la Commission canadienne du tourisme, seul un petit nombre d'employés (20 p. 100) ont décidé de suivre leur employeur jusqu'à Vancouver. Les délais dans le recrutement de personnel capable de fonctionner dans les deux langues officielles ont pu occasionner des pressions sur les employés bilingues en place. Certains de ces employés ont dû porter plusieurs chapeaux pendant

(17) Dyane Adam, commissaire aux langues officielles, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n° 3, le lundi 12 juin 2006, p. 30.

(18) Chantal Péan (2006), p. 55.

(19) Michèle Demers, Institut professionnel de la fonction publique du Canada, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n° 9, le lundi 20 novembre 2006, p. 18.

cette période de transition pour répondre aux obligations de servir le public dans les deux langues officielles⁽²⁰⁾. Selon une représentante de cet organisme : « Le recrutement de ces postes [bilingues] a nécessité beaucoup d'efforts et des dépenses importantes pour la Commission [...] La difficulté est bien sûr de trouver des gens bilingues, mais qui répondent également à nos besoins et qui possèdent les compétences nécessaires »⁽²¹⁾.

L'une des difficultés est de recruter du personnel bilingue à l'intérieur même de la région d'accueil. Faute de ressources bilingues, l'institution qui déménage en région doit souvent se tourner vers l'extérieur de la province pour recruter des employés capables de fonctionner dans les deux langues officielles. L'une des hypothèses soulevées devant le Comité est que le défi du recrutement aurait peut-être été moins difficile à relever si la Commission avait déménagé dans une région bilingue. Selon une représentante de la Commission :

Le seul avantage qu'on aurait pu avoir en déménageant dans un milieu bilingue, c'est au niveau de l'embauche. C'est beaucoup plus facile d'embaucher des gens bilingues quand on est situés dans un bassin de gens bilingues. Dans notre cas, depuis près de 11 mois, trois ou six postes bilingues sont encore à combler. Nous avons beaucoup de difficultés à trouver des gens compétents et bilingues. Nous avons pu combler plusieurs postes, mais les dernières portions de l'embauche deviennent de plus en plus difficiles. Nous devons nous tourner vers d'autres régions bilingues pour essayer d'attirer des gens à Vancouver. Si nous étions dans un milieu bilingue, ce serait probablement — je dis probablement — plus facile⁽²²⁾.

Le recrutement de personnel bilingue a aussi représenté un défi de taille pour Anciens combattants Canada. Pour combler ses postes bilingues, le ministère a lancé à la fin des années 1990 un programme d'approche communautaire de concert avec la Commission de la fonction publique du Canada, de façon à inciter les gens issus des communautés francophones et acadiennes à postuler pour un emploi dans la fonction publique fédérale. Aujourd'hui, le ministère compte dans ses rangs des employés provenant des régions acadiennes de l'Île-du-Prince-Édouard, du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse⁽²³⁾.

De son côté, Financement agricole Canada estime que le recrutement de personnel bilingue représente un enjeu continu pour l'organisation puisque « le nombre de candidats qualifiés et bilingues à Regina et en Saskatchewan n'est pas suffisant pour répondre [aux] besoins »⁽²⁴⁾. L'institution n'a d'autre choix que de se tourner vers d'autres régions canadiennes pour combler ses postes bilingues. Cela exige nécessairement des coûts supplémentaires.

Somme toute, seuls quelques employés (5 à 30 p. 100, selon les trois cas à l'étude) prennent la décision de suivre l'institution qui les emploie lorsque celle-ci déménage dans une autre région.

(20) Roger Laplante, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n° 7, le mardi 14 novembre 2006, p. 62-63.

(21) Chantal Péan (2006), p. 43.

(22) Chantal Péan (2006), p. 50.

(23) Keith Hillier (2007), p. 51-52.

(24) Financement agricole Canada (2007).

Comme nous venons de le voir, le déménagement de sièges sociaux à l'extérieur de la région de la capitale nationale exige des coûts supplémentaires pour assurer le recrutement de personnel, en particulier le personnel bilingue. Encourager le déménagement d'institutions fédérales dans les seules régions bilingues ne constitue pas, selon le Comité, une solution viable pour régler ce problème. Cela aurait pour effet de pénaliser des petites régions à qui la présence du gouvernement fédéral profiterait grandement. Le Comité croit que le gouvernement doit plutôt faire en sorte de couvrir les coûts reliés au recrutement de personnel bilingue lorsqu'il prend la décision de déménager le siège social d'une institution fédérale à l'extérieur de la région de la capitale nationale.

Recommandation 1

Que le gouvernement s'assure que les coûts reliés au recrutement de personnel bilingue soient couverts dans les dépenses accordées à une institution fédérale lors du déménagement de son siège social en région.

C. La réglementation

Dans son tout dernier rapport annuel, Dyane Adam a recommandé au gouvernement de moderniser le *Règlement sur les langues officielles – communications avec le public et prestation des services* en le simplifiant et en rendant l'offre de services dans les deux langues officielles plus cohérente. Elle s'est exprimée ainsi devant le Comité :

Considérant les modifications qu'a connues la loi au cours de la dernière année, et les changements sociaux démographiques qui ont eu lieu au pays dans la dernière décennie, on ne peut que constater que le règlement actuel de la loi ne colle plus à la réalité de la société canadienne. Le plafonnement de l'offre de services dans les deux langues officielles, n'est qu'un exemple parmi d'autres nous permettant de conclure qu'une refonte du règlement s'impose⁽²⁵⁾.

La commissaire et d'autres témoins croient que l'utilisation de critères numériques pour définir le droit de communiquer ou de recevoir des services du gouvernement fédéral dans les deux langues officielles est inadaptée à la réalité contemporaine et ne tient pas suffisamment compte de la spécificité des communautés de langue officielle en situation minoritaire. À ce propos, un juriste s'est exprimé ainsi devant le Comité : « Les tribunaux n'aiment pas beaucoup les cadres réglementaires trop précis et trop numériques. La Cour suprême, en particulier, n'aime pas du tout qu'un droit constitutionnel soit tributaire d'un chiffre ou d'un nombre »⁽²⁶⁾.

Le Comité s'est montré favorable à une modernisation du *Règlement sur les langues officielles* à deux reprises au cours de la dernière année⁽²⁷⁾. Dans une première réponse déposée le 24 avril 2007, le

(25) Dyane Adam (2006), p. 26.

(26) André Braën, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n^o 9, le lundi 27 novembre 2006, p. 58.

(27) Voir : Comité sénatorial permanent des langues officielles, *Vivre en français en Nouvelle-Écosse : une réalité à comprendre, un défi à relever*, Deuxième rapport, octobre 2006. Voir aussi : Comité sénatorial permanent des langues officielles, *Rapport provisoire portant sur le projet de règlement déposé en réponse à l'arrêt de la Cour fédérale dans l'affaire Doucet c. Canada*, Quatrième rapport, février 2007.

gouvernement s'est montré ouvert à prendre en compte les recommandations du Comité, sans toutefois prendre d'engagement précis à cet égard. Le Comité est en attente d'une autre réponse du gouvernement à ce sujet.

III. LA LANGUE DE TRAVAIL

A. *Les obligations*

La partie V de la *Loi sur les langues officielles* énonce le droit des employés de la fonction publique en matière de langue de travail. La *Politique sur la langue de travail* du Conseil du Trésor prévoit des dispositions pour l'application de la partie V de la loi. La politique précise le droit des employés de travailler dans la langue officielle de leur choix dans les régions désignées bilingues, c'est-à-dire : la région de la capitale nationale, certaines parties du Nord et de l'Est de l'Ontario, la région de Montréal, certaines parties des Cantons de l'Est, de la Gaspésie et de l'Ouest du Québec, ainsi que le Nouveau-Brunswick. Les employés qui travaillent dans les régions bilingues doivent avoir accès aux possibilités suivantes :

- surveillance des employés occupant des postes bilingues dans la langue de l'employé;
- instruments de travail d'usage courant et généralisé disponibles dans la langue choisie par l'employé;
- matériel informatique d'usage courant et généralisé offert dans les deux langues officielles;
- services centraux (p. ex. finance, administration, etc.) et personnels (p. ex. santé, rémunération, etc.) offerts dans les deux langues officielles;
- une haute direction apte à fonctionner dans l'une ou l'autre langue;
- usage des deux langues officielles encouragé au cours des réunions;
- accès à la formation et au perfectionnement professionnel dans la langue choisie par l'employé.

Dans les régions unilingues, la langue de travail est généralement celle qui prédomine dans la province ou le territoire. La *Politique sur la langue de travail* n'évoque aucune disposition pour protéger les droits des employés dans le cas où une administration centrale située dans une région bilingue déménage dans une région unilingue aux fins de la langue de travail. Le gouvernement peut fixer par règlement les modalités d'exécution de la partie V, mais aucune initiative n'a été prise en ce sens depuis l'adoption de la loi en 1988.

B. Les facteurs de décisions

Le choix des employés de suivre l'institution qui les emploie lors d'un déménagement est tributaire de plusieurs facteurs. La langue peut influencer la décision d'un employé francophone de poursuivre ou non son emploi dans une région unilingue anglophone, si par exemple il constate un manque de vitalité de la communauté francophone ou un accès limité aux services en français dans la province d'accueil⁽²⁸⁾. Il semble que ce fut le cas pour certains employés touchés par la relocalisation de Financement agricole Canada à Regina⁽²⁹⁾. Pour la plupart, la langue n'est pas le seul facteur décisif.

Ce sont le contexte familial et les considérations économiques qui influencent le plus le choix des employés. Les employés s'interrogent entre autres sur le coût de la vie, la possibilité pour le ou la conjoint(e) de trouver un emploi dans la région, l'avancement professionnel, les effets du déménagement sur les enfants, l'éloignement avec la famille et les amis, etc. Un employé de la Commission canadienne du tourisme croit que la perte d'employés risque d'être la même, peu importe la désignation linguistique (bilingue ou unilingue) de la région d'accueil⁽³⁰⁾.

Selon une autre employée de la Commission : « Fréquenter un milieu majoritairement anglophone lorsqu'on est plutôt francophone, c'est quelque chose qui préoccupe davantage les jeunes familles »⁽³¹⁾.

C. La formation linguistique

Il semble que les fonctionnaires fédéraux de la Colombie-Britannique aient difficilement accès à de la formation linguistique en français. Selon une représentante de la Commission canadienne du tourisme : « Très peu de cours ou de conférence sont offerts en français dans l'Ouest du pays. Il faut donc prévoir des déplacements dans l'Est »⁽³²⁾. Aux dires de ses représentants, la Commission a investi beaucoup d'efforts et d'argent pour offrir à ses employés francophones une formation linguistique dans leur langue. Par le biais d'un contrat de sous-traitance, l'Alliance française de Vancouver offre des cours aux employés francophones de la Commission.

Il est à noter que les témoins rencontrés à propos du déménagement d'Anciens combattants Canada n'ont pas soulevé de lacunes particulières à propos de la formation linguistique offerte dans leur province. De leur côté, les représentants de Financement agricole Canada ont reconnu que :

Les sièges sociaux de la région de la capitale nationale bénéficient de deux avantages en matière de formation linguistique : la présence d'un grand bassin de personnes

(28) Pierre Senay, Chambre de commerce franco-colombienne, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n° 7, le mardi 14 novembre 2006, p. 39.

(29) David Pugliese, « Farm Credit Corporation: 99 employees refuse Regina transfer », *The Ottawa Citizen*, 12 mars 1992, p. D11. Voir aussi : Mike Blanchfield, « You're moving to Regina; 200 employees at Farm Credit Corporation face transfer », *The Ottawa Citizen*, 20 septembre 1991, p. B1.

(30) Roger Laplante (2006), p. 66.

(31) Joanne Richard, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n° 7, le mardi 14 novembre 2006, p. 64.

(32) Chantal Péan (2006), p. 43.

bilingues et l'accès facile à des écoles de formation linguistique. Ce n'est pas le cas dans la plupart des régions qui sont unilingues au sens de la loi⁽³³⁾.

Certains témoins sont d'avis que le gouvernement fédéral n'accorde pas suffisamment de ressources pour assurer la formation linguistique des fonctionnaires fédéraux⁽³⁴⁾. De fait, les institutions fédérales doivent se servir de leurs budgets opérationnels pour financer la formation linguistique de leurs employés. N'ayant pas accès facilement à des écoles de formation linguistique, les institutions situées en région peuvent être désavantagées à ce chapitre. Le choix d'assurer la formation linguistique des employés doit parfois se faire au détriment d'autres priorités organisationnelles.

Le gouvernement ne dispose pas de données pertinentes et complètes sur la formation linguistique offerte au sein des institutions fédérales. Il nous a été difficile d'identifier avec précision les ressources disponibles pour la formation linguistique en Colombie-Britannique et ailleurs au pays. Le Comité croit que le déménagement de sièges sociaux en région doit prévoir des ressources nécessaires pour assurer aux employés fédéraux l'accès à une formation linguistique adéquate. L'accès à la formation linguistique doit être égal pour tous les employés de la fonction publique, peu importe la région.

Selon l'Association des juristes d'expression française de la Colombie-Britannique, le problème d'accès à la formation en français ne se retrouve pas qu'à la fonction publique. « Il n'y a pas de lien entre la 12^e année et le fait de travailler en français en Colombie-Britannique. Nous pensons qu'il serait intéressant pour le gouvernement fédéral d'organiser des passerelles, que ce soit dans le cadre de formation pour les étudiants de 12^e année ou dans le cadre de bourses pour encourager les étudiants bilingues et francophones à rester dans la province »⁽³⁵⁾.

Dans un monde idéal, les services fédéraux situés en région devraient être en mesure de pouvoir recruter du personnel bilingue sur place, sans avoir à recourir aux autres régions du pays. Cela suppose d'offrir une formation en français adéquate aux enfants, du plus bas âge jusqu'au postsecondaire, et de garantir aux fonctionnaires fédéraux des moyens de maintenir leurs acquis.

D. La réglementation

Le gouvernement a annoncé le 27 juin 2005 un principe d'application pour la langue de travail, qui prévoit la protection provisoire des droits des employés en matière de langue de travail lorsqu'une administration centrale déménage d'une région bilingue à une région unilingue. Selon le principe en vigueur :

L'institution doit maintenir le statu quo en ce qui a trait aux droits de langue de travail des employés qui choisissent de déménager afin de permettre aux ministres de procéder aux consultations appropriées et d'examiner les ajustements qui s'imposent. Une fois les consultations terminées et qu'une décision de principe générale sera prise

(33) Financement agricole Canada (2007).

(34) Michèle Demers (2006), p. 28.

(35) Benoît André, Association des juristes d'expression française de la Colombie-Britannique, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n^o 8, le mercredi 15 novembre 2006, p. 57.

concernant la langue de travail, le présent principe d'application sera annulé ou remplacé⁽³⁶⁾.)

Devant le Comité, une représentante de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada a affirmé que cette mesure temporaire s'était jusqu'à maintenant avérée suffisante pour protéger les droits des employés de la Commission canadienne du tourisme⁽³⁷⁾. Une évaluation de cette mesure est présentement en cours à l'Agence afin de déterminer si elle doit être retirée ou remplacée par un mécanisme plus permanent.

Le nouveau commissaire aux langues officielles, Graham Fraser, estime que la mesure temporaire adoptée par le gouvernement en juin 2005 a une portée plutôt limitée, puisqu'elle ne protège les droits linguistiques que des employés qui choisissent de déménager⁽³⁸⁾. Le cas de la Commission canadienne du tourisme montre qu'une telle mesure peut avoir des effets fâcheux. La relocalisation de cette institution à Vancouver engendrait au départ la privation du droit de tous les employés de travailler dans la langue de leur choix. Le gouvernement est intervenu après-coup pour corriger la situation. Selon la solution proposée, seuls les employés déménageant à Vancouver voyaient leurs droits préservés en matière de langue de travail. Une telle situation s'avère cependant difficile à gérer au quotidien : comment une institution peut-elle faire en sorte de protéger les droits linguistiques en matière de langue de travail à certains de ses employés, mais pas aux autres?

La Commission canadienne du tourisme a finalement adopté une attitude proactive en décidant d'accorder des droits en matière de langue de travail à tous ses employés. Le Comité tient à féliciter la Commission pour son leadership. Mais selon les mesures en place, rien n'assure que les employés se verront accorder les mêmes droits lors d'un déménagement futur ou que les futurs dirigeants de cette institution feront preuve du même degré de leadership. Le Comité est inquiet de voir que tout cela dépend de la bonne volonté des institutions et des dirigeants en place.

Selon la loi, les employés d'Anciens combattants Canada et de Financement agricole Canada ne possèdent aucun droit en matière de langue de travail puisque ces deux institutions sont situées dans des régions unilingues. Pourtant, ces deux institutions semblent avoir fait preuve de leadership en favorisant un milieu de travail propice à l'utilisation des deux langues officielles. « Anciens combattants Canada reconnaît qu'il est le seul ministère fédéral dont l'administration centrale se trouve à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Par conséquent, la direction a tout mis en œuvre pour maintenir un environnement propice à l'usage du français au travail »⁽³⁹⁾. Une ancienne employée de Financement agricole Canada a soutenu que cet organisme, « même s'il n'a pas cette obligation d'offrir à son siège social les services dans les deux langues officielles, a décidé qu'il allait fournir à ses employés un environnement de travail et un environnement social propice (sic) à

(36) Voir : http://www.hrma-agrh.gc.ca/ollo/reimplementation-reapplication/impl-app-annexA_f.asp.

(37) Monique Boudrias, Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n^o 4, le lundi 19 juin 2006, p. 22.

(38) Graham Fraser, commissaire aux langues officielles, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n^o 6, le lundi 6 novembre 2006, p. 41.

(39) Keith Hillier (2007), p. 43.

l'utilisation du français »⁽⁴⁰⁾. L'organisme offre à ses employés les services de ressources humaines, le matériel informatique, la formation linguistique et les communications dans les deux langues officielles. Malgré cela, Financement agricole Canada reconnaît qu'il « a connu quelques faiblesses dans l'usage des deux langues officielles au niveau des communications internes »⁽⁴¹⁾ depuis son installation à Regina.

Notre expérience démontre que, lorsque le français n'est plus une langue de travail dans un siège social qui déménage hors de la région de la capitale nationale, l'anglais devient à la longue la langue dominante [...] Certains employés perçoivent que l'organisation fonctionne en anglais et offre des services en français, plutôt que d'incarner une culture d'entreprise réellement bilingue⁽⁴²⁾.

La décision de créer un milieu de travail bilingue repose entre les mains des institutions fédérales. Il est facile de supposer que toutes ne font pas preuve du même degré de bonne volonté à travers le Canada. Pour cette raison, plusieurs intervenants ont suggéré que le gouvernement élabore une réglementation en matière de langue de travail afin de préciser la mise en œuvre des obligations prévues à la partie V de la loi, en particulier lorsqu'il y a déménagement de sièges sociaux dans des régions unilingues. Selon Dyane Adam :

Dans une réglementation plus large que celle qui existe à l'heure actuelle sur la communication avec le public, plus particulièrement en ce qui a trait à la langue de travail, on pourrait préciser certaines situations [...] Par exemple, dans tous les cas de transferts de siège (sic) sociaux dans des régions non désignées bilingues, on pourrait spécifier ce qui est requis. On n'aurait donc pas besoin d'aller au cas par cas. Un des avantages d'une telle réglementation est qu'elle donne une directive, prévoit certaines situations et permet de préserver les droits acquis, ce qui éviterait de faire face à des reculs comme on a d'ailleurs eu dans le passé lors des transformations gouvernementales dans les années 1990⁽⁴³⁾.

Dyane Adam est d'avis qu'il faut permettre à tous les employés fédéraux travaillant dans un siège social situé en région d'utiliser la langue officielle de leur choix en milieu de travail. Elle propose que : « Tout siège social de n'importe quelle région du pays [soit] tenu, non seulement de servir le public dans les deux langues, d'appuyer la partie VII de la loi, mais [ait] aussi l'obligation de respecter la langue de travail des employés. Cela renforcerait encore plus nos communautés de langues officielles en région »⁽⁴⁴⁾. Un représentant de la Chambre de commerce franco-colombienne croit lui aussi que tous les sièges sociaux du pays devraient être soumis aux mêmes obligations à l'égard de la *Loi sur les langues officielles*, qu'ils soient situés à Ottawa ou en région. Cela suppose de maintenir un

(40) Marie-France Kenny, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n° 13, le lundi 26 mars 2007, p. 66.

(41) Financement agricole Canada (2007).

(42) Financement agricole Canada (2007).

(43) Dyane Adam (2006), p. 27-28.

(44) Dyane Adam (2006), p. 31.

certain niveau de postes bilingues, d'encourager le leadership en matière de langues officielles et de garantir la disponibilité des outils de travail dans la langue choisie par l'employé⁽⁴⁵⁾.

Selon la présidente de l'Institut professionnel de la fonction publique, l'adoption d'une réglementation en matière de langue de travail sera d'autant plus efficace si le gouvernement s'engage à offrir aux employés de la fonction publique une formation linguistique adéquate⁽⁴⁶⁾. Les représentants de Financement agricole Canada sont du même avis. Selon eux, le gouvernement fédéral doit défrayer les coûts supplémentaires occasionnés par un tel règlement, que ce soit pour appuyer la formation linguistique chez les gestionnaires ou pour assurer le recrutement de personnel bilingue. De plus, « le gouvernement devrait adopter une stratégie nationale d'appui en matière de langues officielles aux sièges sociaux installés dans les régions du pays qui sont unilingues au sein de la loi »⁽⁴⁷⁾. Sinon, les institutions fédérales visées par ce règlement risquent d'adopter une approche minimaliste pour répondre à leurs obligations⁽⁴⁸⁾.

Dans le cas de la Commission canadienne du tourisme, le gouvernement a annoncé en septembre 2006 l'élimination des fonds inutilisés qui devaient servir au déménagement de la Commission, une coupure de l'ordre de 5,675 millions de dollars. Le Comité trouve cette situation déplorable car ces fonds auraient pu servir à couvrir les coûts supplémentaires engendrés pour le recrutement de personnel bilingue ou la formation linguistique des employés.

Graham Fraser juge utile de « prévoir des mesures permanentes pour protéger les droits des employés en matière de langue de travail et garantir ceux des employés qui seront engagés après le déménagement »⁽⁴⁹⁾. Le commissaire recommande au gouvernement d'adopter un règlement en matière de langue de travail qui conférerait des droits linguistiques à tous les employés travaillant dans des sièges sociaux situés dans les régions unilingues. Selon une représentante de la Commission canadienne du tourisme, une telle mesure permettrait d'assurer « une véritable équité entre tous les employés de l'institution fédérale en ce qui concerne la langue de travail »⁽⁵⁰⁾. Selon un employé de Financement agricole Canada, cela faciliterait par le fait même le recrutement d'employés bilingues à travers le pays en dissipant tout doute quant à la nature et au fonctionnement réellement bilingues de l'organisation⁽⁵¹⁾.

Le commissaire est même allé plus loin en proposant au gouvernement d'utiliser son pouvoir réglementaire « pour reconnaître la situation particulière des institutions à vocation unique, telles que l'école de formation de la GRC [Gendarmerie royale du Canada] à Regina, le Collège militaire royal

(45) Pierre Senay (2006), p. 38-39.

(46) Michèle Demers (2006), p. 17.

(47) Financement agricole Canada (2007).

(48) Greg Honey, Financement agricole Canada, *Transcriptions non révisées du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, le lundi 23 avril 2007.

(49) Graham Fraser (2006), p. 41.

(50) Chantal Péan (2006), p. 45.

(51) Greg Honey (2007).

du Canada à Kingston et le Collège de la Garde côtière canadienne en Nouvelle-Écosse. Il faudrait accorder aux employés de ces institutions des droits en matière de langue de travail »⁽⁵²⁾.

L'adoption d'un tel règlement pourrait éviter au gouvernement de devoir intervenir chaque fois que le siège social d'une institution fédérale est relocalisé d'une région bilingue à une région unilingue. Le président du Conseil du Trésor a cependant indiqué devant le Comité que l'adoption d'un règlement sur la langue de travail ne constituait pas une priorité du gouvernement⁽⁵³⁾.

À la lumière des témoignages entendus, le Comité estime que le gouvernement doit élaborer une réglementation en matière de langue de travail. Cette réglementation aurait pour but de permettre le déménagement de sièges sociaux d'institutions fédérales en région, peu importe leur désignation linguistique, sans compromettre les droits en matière de langue de travail auxquels les employés étaient jusqu'alors éligibles. Une telle réglementation établirait des droits pour les employés fédéraux, dans tous les sièges sociaux du pays, de travailler dans la langue officielle de leur choix. Elle préciserait les conditions selon lesquelles l'institution doit s'engager à offrir un milieu de travail bilingue. Le gouvernement n'aurait donc pas à limiter le déménagement de sièges sociaux aux seules régions bilingues pour assurer le plein respect des droits contenus à la partie V de la loi. Une telle réglementation aurait pour effet d'augmenter la capacité bilingue de la fonction publique à travers le pays. Il faudrait cependant qu'elle soit assortie des ressources nécessaires pour assurer aux employés fédéraux en région l'accès égal à une formation linguistique adéquate.

Recommandation 2

Que le gouvernement élabore une réglementation en matière de langue de travail qui :

- a) établira des droits pour les employés fédéraux, dans tous les sièges sociaux du pays, de travailler dans la langue officielle de leur choix;**
- b) précisera les conditions selon lesquelles le siège social d'une institution fédérale s'engage à offrir un milieu de travail bilingue;**
- c) sera assortie des ressources nécessaires pour assurer aux employés fédéraux en région l'accès égal à une formation linguistique adéquate.**

E. La mémoire institutionnelle

Au-delà des effets sur le droit des employés en matière de langue de travail, le déménagement en entier d'un siège social en région peut engendrer des conséquences inattendues. Un tel déménagement peut en effet entraîner une perte importante de mémoire institutionnelle. «La Commission canadienne du tourisme a dû non seulement gérer la perte d'un nombre important

(52) Graham Fraser (2006), p. 41.

(53) L'honorable John Baird, président du Conseil du Trésor, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n^o 4, le lundi 19 juin 2006, p. 22.

d'employés, mais aussi remédier à une perte considérable de sa mémoire organisationnelle et de ses investissements en ressources humaines »⁽⁵⁴⁾. Rappelons que seuls 20 p. 100 de ses employés se sont installés à Vancouver. « La Commission a donc fonctionné à capacité réduite pendant une bonne partie de 2005 et de 2006. À cela, il faudrait ajouter la période d'adaptation, d'apprentissage et d'intégration de tous ces nouveaux employés qui viennent de différents endroits au Canada et de différents secteurs industriels »⁽⁵⁵⁾.

Dans le cas d'Anciens combattants Canada, le Vérificateur général du Canada en est arrivé au constat suivant : « Nous avons constaté qu'en plus des problèmes concrets, le déménagement et tous les événements qui s'y rattachent ont créé une situation d'instabilité organisationnelle aiguë qui a eu pour effet d'affecter l'aptitude du personnel, individuellement et collectivement, à s'adapter à de nouveaux rajustements »⁽⁵⁶⁾. Plus de vingt ans plus tard, la situation semble avoir bien changé. Selon un dirigeant du ministère, les petites régions comme Charlottetown sont en mesure de trouver et de maintenir en poste des employés talentueux pour une période de temps souvent plus longue que dans les grandes régions⁽⁵⁷⁾.

Le Comité croit qu'il serait peut-être avantageux pour le gouvernement d'envisager la relocalisation partielle de sièges sociaux en région. Cette solution avait d'ailleurs été proposée par des représentants de la Commission canadienne du tourisme, mais le gouvernement en a décidé autrement. « Au tout début, quand le gouvernement a commencé à parler du déménagement, la Commission avait suggéré de créer un bureau satellite à Vancouver. C'était une des propositions que nous avons faites et qui n'a pas été retenue [...] Cette décision revient au gouvernement, c'est le gouvernement qui saurait le mieux si un bureau satellite pourrait mieux servir ses intérêts »⁽⁵⁸⁾.

Le gouvernement a déjà procédé à de telles relocalisations partielles par le passé. Par exemple, Revenu Canada a ouvert en 1993 un centre fiscal à Summerside (Île-du-Prince-Édouard) pour traiter toutes les déclarations de TPS et tous les formulaires de demande de remboursement des citoyens à l'extérieur du Québec. En 1976, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada déménageait sa Division des pensions de retraite à Shediac (Nouveau-Brunswick), ce qui a contribué à stimuler l'activité économique de la région. Plusieurs autres exemples pourraient être cités à travers le Canada.

Dans le cadre de son étude, le Comité ne s'est malheureusement pas penché sur de tels cas de déménagements partiels. Il est important que le gouvernement, en donnant suite à la recommandation 2, examine soigneusement les conséquences de tous les types de déménagement, entiers ou partiels, sur l'application de la partie V de la loi. Comme pour les sièges sociaux, le déménagement d'une ou de plusieurs sections d'un ministère pourrait avoir des effets négatifs sur l'application de la *Loi sur les langues officielles*, notamment sur les droits des employés en matière de langue de travail. Selon les témoignages entendus, il semble que le gouvernement n'a jamais effectué d'étude d'impact à cet égard. Le Comité estime qu'une telle démarche aurait été souhaitable,

(54) Chantal Péan (2006), p. 45.

(55) Chantal Péan (2006), p. 41.

(56) Vérificateur général du Canada, « Le portefeuille des Affaires des anciens combattants », *Rapport du Vérificateur général du Canada à la Chambre des communes*, Ottawa, 1986, para. 13.7.

(57) Keith Hillier (2007), p. 47.

(58) Chantal Péan (2006), p. 49.

notamment dans le cas des trois institutions à l'étude. Avant de procéder au déménagement d'institutions fédérales en région, le gouvernement doit effectuer une étude évaluant l'impact (avantages et inconvénients) de telles relocalisations sur l'application de la *Loi sur les langues officielles*.

Recommandation 3

Que le gouvernement, avant de procéder au déménagement d'institutions fédérales en région, effectue une étude pour évaluer l'impact d'un tel déménagement sur l'application de la *Loi sur les langues officielles*.

IV. LE DÉVELOPPEMENT DES COMMUNAUTÉS DE LANGUE OFFICIELLE EN SITUATION MINORITAIRE ET LA PROMOTION DE LA DUALITÉ LINGUISTIQUE

A. Les obligations

La partie VII de la *Loi sur les langues officielles* énonce que « le gouvernement fédéral s'engage à favoriser l'épanouissement des minorités francophones et anglophones du Canada et à appuyer leur développement, ainsi qu'à promouvoir la pleine reconnaissance et l'usage du français et de l'anglais dans la société canadienne » (art. 41). Cette partie de la loi a été modifiée en novembre 2005 afin d'obliger les institutions fédérales à prendre des mesures positives pour mettre en œuvre l'engagement prévu à l'article 41, ce qui a pour effet de renforcer et de concrétiser cet engagement. De plus, les changements apportés à la loi permettent de fixer par règlement les modalités d'exécution des obligations des institutions fédérales et de former un recours devant le tribunal dans le cas où ces obligations n'ont pas été respectées. Il est important de rappeler que les modifications apportées à la loi s'appliquent à toutes les institutions fédérales.

B. Le développement des communautés et la promotion de la dualité linguistique

Le déménagement d'institutions fédérales en région comporte plusieurs avantages à différents points de vue : accroissement de la présence fédérale à travers le pays, développement économique des régions et développement des communautés de langue officielle en situation minoritaire. Le déménagement d'Anciens combattants Canada à Charlottetown constitue un exemple de réussite à tous ces égards.

Les organismes communautaires francophones ont en général une attitude très positive face au déménagement de sièges sociaux en région. La venue d'une institution fédérale dans leur milieu est susceptible d'avoir des effets positifs sur l'activité économique régionale et d'attirer un grand nombre d'employés travaillant en français⁽⁵⁹⁾. Dans une lettre préparée par la Division scolaire francophone n° 310 à propos du déménagement de Financement agricole Canada à Regina, il est mentionné que : « L'influx d'un nombre accru de francophones et de personnes bilingues vers le marché du travail dans une ville comme Regina contribue à accroître la visibilité de la communauté fransaskoise, à faire valoir à la communauté scolaire l'importance d'apprendre le français, et

(59) Donald Cyr, Société de développement économique de la Colombie-Britannique, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n° 7, le mardi 14 novembre 2006, p. 24. Voir aussi : Pierre Senay (2006), p. 38.

encourage davantage de gens à s'afficher comme francophones»⁽⁶⁰⁾. Le déménagement d'une institution fédérale à l'extérieur de la région de la capitale nationale peut donc avoir des impacts positifs sur le développement communautaire :

Pour la communauté francophone en milieu minoritaire qui reçoit ces nouveaux citoyens francophones et leurs familles, c'est une opportunité d'accroître la communauté, de la diversifier et de stimuler sa vitalité. Si les porte-parole de la fonction publique fédérale demeurent en général timides et réticents de voir des décentralisations et des délocalisations vers les régions, nous pensons important de voir le gouvernement du Canada continuer à desservir les CMLLO [communautés minoritaires de langue officielle] en se rapprochant de ces communautés et en reconnaissant ses obligations qui découlent de la Loi sur les langues officielles⁽⁶¹⁾.

Les familles qui décident de déménager en région doivent pouvoir compter sur un appui à la fois de la part des gouvernements et des communautés sur place. Par exemple, un employé francophone qui déménage dans une région anglophone doit être mis au courant des possibilités qui existent dans la communauté d'accueil pour faire éduquer ses enfants en français.

Lors du déménagement d'Anciens combattants Canada à Charlottetown, le gouvernement fédéral avait prévu des mesures pour garantir à ses employés l'accès aux écoles francophones pour leurs enfants. En vertu du programme de réinstallation du gouvernement :

Le gouvernement a annoncé que tout déménagement d'une unité administrative de la Fonction publique fédérale impliquant un groupe appréciable d'une minorité linguistique officielle (selon la destination) ne se ferait que lorsqu'on aurait la certitude, par le moyen d'une entente permanente avec la province d'accueil ou autrement, que les enfants d'employés du gouvernement fédéral pourront faire leurs études dans la langue qu'ils utilisent habituellement⁽⁶²⁾.

Dès 1977, le premier ministre de l'Île-du-Prince-Édouard avait promis aux fonctionnaires francophones qui avaient l'intention de déménager dans cette province qu'ils pourraient faire instruire leurs enfants en français. L'École François-Buote, située à Charlottetown, a été établie en consultation avec la communauté francophone de la province. L'établissement de cette école constituait en quelque sorte un prérequis au déménagement du ministère. L'école a accueilli à sa première année d'ouverture trois élèves. Une vingtaine d'élèves francophones fréquentaient l'école au milieu des années 1980; plus de la moitié étaient les enfants des employés du ministère. Cette école accueille aujourd'hui 230 élèves de la 1^{re} à la 12^e année. Selon les représentants communautaires de l'Île-du-Prince Édouard :

(60) Division scolaire francophone n° 310, Lettre envoyée à Greg Honey, vice-président principal, Ressources humaines, Financement agricole Canada, le 26 mars 2007.

(61) Société Saint-Thomas-d'Aquin, *Présentation au Comité sénatorial permanent des langues officielles*, le 26 mars 2007.

(62) Groupe de travail du gouvernement fédéral sur la décentralisation, « Historique », *Programme de réinstallation du gouvernement fédéral*, Ottawa, 1977, p. 3.

Il ne serait pas faux de dire que la venue du ministère des Anciens combattants a forcé la main du gouvernement provincial à l'époque dans l'établissement de l'école française de Charlottetown [...] L'expérience du déménagement du ministère [...] a été le fer de lance de tout le développement du réseau des centres scolaires communautaires. La venue de cette importante présence fédérale dépasse les bornes de la ville de Charlottetown et a eu un effet boule de neige dans la revendication de plus de services en français dans de nombreuses régions de l'Acadie de l'île [...] Il ne faut pas passer sous silence le levier qu'a créé la présence du bureau principal d'Anciens combattants Canada pour les francophones vis-à-vis le gouvernement provincial. La province, voulant attirer et garder ces importants emplois, a changé de ton à l'égard de la francophonie à l'Île-du-Prince-Édouard et elle s'est progressivement fait un allié dans certains dossiers⁽⁶³⁾.

La venue de Financement agricole Canada à Regina semble aussi avoir favorisé l'essor de l'éducation en français dans la communauté fransaskoise. « Depuis 1992, l'école Monseigneur de Laval, située à Regina, a eu l'occasion d'accueillir un bon nombre de familles francophones qui désiraient se prévaloir d'une éducation en français pour leurs enfants et dont un parent ou l'autre travaillait au sein de Financement agricole Canada. Encore aujourd'hui, l'école jouit de la présence de plusieurs familles d'employés de cette institution »⁽⁶⁴⁾.

La collaboration du gouvernement provincial semble primordiale pour assurer le succès d'un déménagement d'une telle envergure. Cela est d'autant plus vrai du point de vue du respect de la dualité linguistique. Selon le témoignage d'un représentant communautaire de la Saskatchewan, la venue d'une institution fédérale a forcé le gouvernement provincial à améliorer son offre de services en français.

Depuis l'arrivée de Financement agricole Canada en Saskatchewan, le rayonnement de la langue française a connu une excellente croissance. Indirectement, la croissance du fait français en Saskatchewan est aussi en partie attribuable à la présence de Financement agricole Canada et de son personnel bilingue en province. Depuis quelques années, cette croissance se traduit par un engagement accru de la province à offrir des services en français [...] Il ne faudrait pas pour autant se dire qu'un déménagement à lui seul suffit pour avoir un impact. Au-delà du déménagement comme tel, c'est l'engagement, l'importante contribution et le leadership de Financement agricole Canada dans notre communauté qui a eu un impact positif⁽⁶⁵⁾.

À la lumière de ces témoignages, le Comité estime que la collaboration du gouvernement provincial à offrir des services dans la langue de la minorité doit constituer un prérequis à tout déménagement futur d'institution fédérale en région. Cela signifie, par exemple, que les employés francophones doivent se voir offrir l'accès à une infrastructure scolaire de qualité dans leur langue.

(63) Société Saint-Thomas-d'Aquin (2007).

(64) Division scolaire francophone n° 310 (2007).

(65) François Dornez, Assemblée communautaire fransaskoise, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n° 13, le lundi 26 mars 2007, p. 63.

Recommandation 4

Que le gouvernement s'assure de la collaboration du gouvernement provincial à offrir des services dans la langue officielle de la minorité, notamment l'infrastructure scolaire, avant de procéder au déménagement d'une institution fédérale en région.

Par ailleurs, il est important que l'institution qui déménage en région assure un lien constant et direct avec les communautés de langue officielle en situation minoritaire. Ce lien doit être établi avant même que le déménagement ait lieu, afin que les employés qui prennent la décision de déménager soient au courant des ressources offertes dans la communauté d'accueil. Selon Dyane Adam : « Pour travailler au développement des communautés, quelles soient linguistiques ou autres, il faut que la communauté soit un acteur clé et même au centre de l'activité »⁽⁶⁶⁾. Selon un représentant de Financement agricole Canada : « [traduction] Il est également important d'aider les [institutions fédérales] à comprendre de quelle façon elles peuvent développer des partenariats avec les écoles à tous les niveaux, les institutions linguistiques et la communauté francophone »⁽⁶⁷⁾.

Un représentant communautaire de l'Île-du-Prince-Édouard a qualifié ses relations de très bonnes avec Anciens combattants Canada : « La participation du ministère des Anciens combattants et de ses employés à la vitalité linguistique de Charlottetown et de la communauté francophone de l'île en général est d'une importance capitale »⁽⁶⁸⁾. Un représentant communautaire de la Saskatchewan a posé le même diagnostic :

Il est indéniable que le déménagement d'une société d'État d'envergure comme Financement agricole Canada dans notre communauté a eu un impact des plus positifs. La société [...] s'est vite allié à la communauté fransaskoise afin de faciliter le déménagement et l'intégration des membres de son personnel francophone et bilingue ainsi que de leur famille dans leur nouveau milieu d'accueil. D'ailleurs, même avant de déménager à Regina, des éclaireurs sont venus à Regina pour rencontrer la communauté et établir des partenariats afin de faciliter le déménagement, l'inscription à l'école et mettre en place un service d'accueil avec la communauté pour bien encadrer les membres du personnel⁽⁶⁹⁾.

Devant le Comité, les représentants communautaires de la Colombie-Britannique ont affirmé avoir participé, en avril 2005, à une séance d'information organisée par la Commission canadienne du tourisme afin de renseigner les employés de cette institution sur les caractéristiques et les services offerts par la communauté francophone de la Colombie-Britannique⁽⁷⁰⁾. Une rencontre formelle

(66) Dyane Adam (2006), p. 31-32.

(67) Greg Honey (2007).

(68) Edmond Richard, Société Saint-Thomas-d'Aquin, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n° 13, le lundi 26 mars 2007, p. 55-56.

(69) François Dornez (2007), p. 60.

(70) Michelle Rakotonaivo, Fédération des francophones de la Colombie-Britannique, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n° 7, le mardi 14 novembre 2006, p. 11.

devrait aussi être organisée prochainement avec les employés de la Commission afin de les informer des réalités vécues par la communauté francophone de la province. À ce stade-ci, l'implication des employés au sein de la communauté relève plutôt de l'initiative personnelle. Pour ce qui est d'Anciens combattants Canada et de Financement agricole Canada, les témoins rencontrés ont affirmé que plusieurs employés sont des leaders actifs dans les communautés francophones de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Saskatchewan.

Ces deux dernières institutions semblent plutôt bien impliquées auprès des communautés de langue officielle en situation minoritaire de leur province respective. Anciens combattants Canada contribue financièrement à la mise sur pied de projets par les organismes francophones de la province⁽⁷¹⁾. Il en est de même pour Financement agricole Canada⁽⁷²⁾. Il semble que cet organisme ait démontré un leadership exemplaire en matière de promotion de la dualité linguistique lors de l'organisation des Jeux du Canada en 2005⁽⁷³⁾. De plus, il reconnaît que la consultation des communautés de langue officielle en situation minoritaire doit faire partie intégrante de sa stratégie en matière de langues officielles⁽⁷⁴⁾. Comme le déménagement de la Commission canadienne du tourisme est plus récent, il est plus difficile de juger du degré d'implication de cette dernière au sein de la communauté francophone de la Colombie-Britannique. La Commission coopère avec certains organismes francophones et se dit prête à consulter ces communautés pour bien s'acquitter de ses obligations à l'égard de la partie VII de la loi. « La présence de la Commission canadienne du tourisme à Vancouver fait en sorte qu'elle se trouve désormais en milieu minoritaire francophone, ce qui signifie que ses efforts relativement à l'article 41 non seulement visent ses projets pancanadiens, mais peuvent aussi tirer profit de la proximité avec l'Ouest canadien »⁽⁷⁵⁾.

Les représentants communautaires de la Colombie-Britannique ont par ailleurs exprimé le souhait qu'un représentant de la Commission canadienne du tourisme participe aux rencontres des coordonnateurs nationaux en charge de la mise en œuvre des articles 41 et 42 de la loi. « Cette participation pourrait envoyer un message convainquant »⁽⁷⁶⁾ en faveur du développement des communautés de langue officielle en situation minoritaire. Le Comité est du même avis. Ces rencontres ont lieu environ quatre fois par année et elles regroupent des représentants des 32 institutions désignées (dont la Commission fait partie). La Commission canadienne du tourisme doit s'engager à y participer dès maintenant.

Recommandation 5

Que la Commission canadienne du tourisme participe dès maintenant aux rencontres des coordonnateurs nationaux en charge de la mise en œuvre des articles 41 et 42 de la *Loi sur les langues officielles*.

(71) Société Saint-Thomas-d'Aquin (2007).

(72) Financement agricole Canada (2007).

(73) Marie-France Kenny (2007), p. 61.

(74) Greg Honey (2007).

(75) Chantal Péan (2006), p. 44.

(76) Michelle Rakotonaivo (2006), p. 12.

Le commissaire aux langues officielles, Graham Fraser, est d'avis que la Commission canadienne du tourisme doit miser sur le développement du marché du tourisme francophone en Colombie-Britannique, un secteur de développement très cher aux organismes communautaires francophones de la province⁽⁷⁷⁾. Selon les représentants communautaires de la Colombie-Britannique: « Le dossier du tourisme est en pleine expansion dans notre province et de nombreuses associations francophones y travaillent [...] La Francophonie a besoin de l'appui de la Commission canadienne du tourisme »⁽⁷⁸⁾.

À l'heure actuelle, le tourisme francophone n'est pas l'un des marchés cibles de la Commission⁽⁷⁹⁾. La Commission cible ses marchés par région/pays⁽⁸⁰⁾, mais ne considère pas le tourisme francophone comme un marché à part. Le Comité encourage la Commission à examiner le potentiel que représente le marché du tourisme francophone. Un tel appui aurait un double avantage : d'abord, soutenir les efforts des organismes communautaires francophones présents en Colombie-Britannique et ailleurs au pays; ensuite, promouvoir la dualité linguistique à l'échelle du pays en encourageant les francophones à visiter le Canada et s'assurer qu'ils soient bien accueillis dans les deux langues officielles.

Recommandation 6

Que la Commission canadienne du tourisme examine le potentiel que représente le marché du tourisme francophone pour le développement des communautés francophones en situation minoritaire et pour la promotion de la dualité linguistique.

C. La réglementation

Selon Dyane Adam : « Le gouvernement doit adopter un cadre réglementaire qui précise les modalités par lesquels les institutions fédérales doivent s'acquitter de leurs obligations en ce qui concerne le développement des communautés et la promotion de la dualité linguistique »⁽⁸¹⁾. Devant le Comité, la ministre des Langues officielles s'est montrée ouverte à cette option, sans toutefois prendre d'engagement précis au nom du gouvernement : « Vous savez probablement fort mieux que moi que c'est un processus qui pourrait être très long. Par exemple, on me dit que pour un règlement, cela pourrait prendre jusqu'à deux ans avant qu'on puisse venir à bout de tout mettre en place. Toutes les opportunités, toutes les options sont sur la table. On veut s'assurer qu'on aura une loi particulièrement efficace »⁽⁸²⁾. De son côté, Graham Fraser a rappelé qu'à ce stade-ci, les intervenants ont différents points de vue sur ce qui peut constituer des mesures positives dans le cadre de l'application de la partie VII. Selon le commissaire :

(77) Graham Fraser (2006), p. 41.

(78) Michelle Rakotonaivo (2006), p. 11.

(79) Chantal Péan (2006), p. 52.

(80) La Commission cible les dix marchés clés suivants : Allemagne, Australie, Canada, Chine, Corée du Sud, États-Unis, France, Japon, Mexique et Royaume-Uni.

(81) Dyane Adam (2006), p. 25-26.

(82) L'honorable Josée Verner, ministre des Langues officielles, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n^o 6, le lundi 6 novembre 2006, p. 36.

À ce point-ci, ce qui importe, c'est que les ministères du gouvernement soient pleinement conscients de leurs responsabilités et qu'ils envisagent des mesures positives [...] La façon de faire des ministères gouvernementaux ne changera pas du jour au lendemain parce que des modifications ont reçu la sanction royale [...] J'ai l'impression que nous devons observer la façon dont ces modifications sont appliquées pendant cette période initiale de mise en œuvre des nouvelles modifications. On élaborera des règlements en temps voulu. De toute façon, élaborer des règlements prend du temps et donc, il sera possible de les élaborer pendant que l'on examine les effets de la mise en œuvre des nouvelles modifications.⁽⁸³⁾

Le Comité est d'avis que le gouvernement devrait profiter de l'occasion, alors qu'il se penche sur l'élaboration d'une réglementation en matière de langue de travail, pour examiner la pertinence d'élaborer un règlement pour encadrer l'application de la partie VII de la loi. Cela devra bien sûr se faire en collaboration avec les communautés de langue officielle en situation minoritaire.

Recommandation 7

Que le gouvernement examine, en collaboration avec les communautés de langue officielle en situation minoritaire, la pertinence d'élaborer une réglementation pour encadrer la partie VII de la loi.

V. LA LOI ENVISAGÉE COMME UN TOUT

Plusieurs des témoins rencontrés dans le cadre de cette étude sont d'avis qu'il existe un lien entre les parties IV, V et VII de la loi. Devant le Comité, un représentant du ministère du Patrimoine canadien a affirmé :

La partie V, qui concerne la langue de travail, la partie IV, qui concerne la langue des communications et des services, et la partie VII, qui concerne ce dont nous parlons aujourd'hui, c'est-à-dire le soutien au développement des communautés de langues officielles et de la dualité linguistique, forment un tout. Sans exagérer, le progrès que les institutions peuvent faire dans l'exercice de leurs responsabilités aux termes des parties IV ou V peuvent également amener des progrès dans la façon dont elles exercent leurs responsabilités conformément à la partie VII. En d'autres termes, si les services offerts et la langue de travail reflètent les objectifs de la loi, il est fort probable que la dualité linguistique en sera renforcée⁽⁸⁴⁾

(83) Graham Fraser (2006), p. 48-49.

(84) Hubert Lussier, Patrimoine canadien, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n^o 2, le lundi 29 mai 2006, p. 15.

Un représentant du ministère de la Justice était du même avis :

Dans ces cas, il existe en effet des liens entre le développement communautaire des minorités, la langue de travail et la langue de service. On peut alors se référer à la partie IV et utiliser le fait qu'on embauche des employés bilingues pour offrir des services au public comme un levier, ce qui aura un effet positif sur le développement communautaire. En logeant une institution fédérale dans une minorité linguistique donnée, on obtient également certains effets positifs pour le public⁽⁸⁵⁾.

Dyane Adam a affirmé : « Il faut revoir l'approche à l'égard de la loi de façon à ne plus l'envisager comme une série de partis (sic) sur les communications avec le public, sur la langue de travail, sur la promotion, mais plutôt comme un tout cohérent, logique et reflétant les réalités changeantes de la société [...] Il serait donc approprié qu'une nouvelle réglementation visant une mise en œuvre cohérente et efficace de la loi voit le jour »⁽⁸⁶⁾. Les représentants de la Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada partagent cette opinion⁽⁸⁷⁾.

Graham Fraser croit lui aussi qu'il existe un lien entre l'offre de services dans les deux langues officielles, le nombre d'employés francophones d'une institution et le développement des communautés de langue officielle en situation minoritaire. Selon lui : « Si une communauté minoritaire ne montre pas de signes de vitalité, les employés francophones auront de la difficulté à accepter un transfert ou s'ils l'acceptent, il sera difficile pour eux d'y rester. Je pense qu'il existe un rapport fondamental entre la vitalité de la communauté et le droit d'y travailler dans sa langue au sein d'une institution transférée dans une autre région »⁽⁸⁸⁾.

Le Comité est d'avis que des décisions importantes comme le déménagement de sièges sociaux d'institutions fédérales doivent faire l'objet d'une approche concertée qui tient compte de tous les aspects de la *Loi sur les langues officielles*. Ce rapport a reconnu que de tels déménagements ont des impacts sur l'application des parties IV, V et VII de la loi.

Recommandation 8

Que le gouvernement adopte une approche concertée qui tient compte de tous les aspects de la *Loi sur les langues officielles* lorsqu'il procède au déménagement de sièges sociaux en région.

Une fois ce constat bien établi, certains témoins ont déploré le manque de coordination, à l'intérieur d'une agence centrale, de l'ensemble des mesures qui visent ou ont un impact sur les communautés de langue officielle en situation minoritaire. Rappelons qu'en février 2006, les responsabilités à l'égard du Secrétariat des langues officielles ont été transférées du Bureau du Conseil privé au ministère du Patrimoine canadien. Aux dires de la Société Saint-Thomas-d'Aquin, ce transfert a eu

(85) Marc Tremblay, Justice Canada, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n^o 3, le lundi 5 juin 2006, p. 15.

(86) Dyane Adam (2006), p. 26.

(87) Diane Côté, Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n^o 4, le lundi 19 juin 2006, p. 12.

(88) Graham Fraser (2006), p. 43.

pour effet d'affaiblir la capacité du gouvernement fédéral d'analyser et de guider les politiques gouvernementales afin de s'assurer que les structures et les programmes respectent les droits des communautés⁽⁸⁹⁾. À ce sujet, Dyane Adam a affirmé : « On sait qu'un leadership clair et cohérent est essentiel. J'ai des inquiétudes parce que Patrimoine canadien n'est pas la même chose que le Conseil privé »⁽⁹⁰⁾. Les représentants de la Fédération des communautés francophones et acadienne ont abondé dans le même sens : « Je dois vous avouer que nous avons certaines préoccupations face au changement établi [...] Au niveau du Conseil privé, on voyait cela comme étant un moyen efficace de transiger avec les différentes instances [...] Il nous reste encore, pour l'heure, à nous approprier la maîtrise de ce nouveau fonctionnement »⁽⁹¹⁾. La Société Saint-Thomas-d'Aquin a dit souhaiter que : « le gouvernement du Canada [adopte] une stratégie plus concertée, interministérielle et menée par une agence centrale qui puisse superviser le développement et la mise en œuvre de mesures qui répondent à l'intention du législateur en particulier pour les parties IV, V et VII »⁽⁹²⁾. Selon la ministre des Langues officielles : « Cette réorganisation a un effet bénéfique sur la promotion de la dualité linguistique et sur l'essor des communautés de langues officielles en situation minoritaire. En effet, le Secrétariat [des langues officielles] m'aide à mettre en œuvre une approche dite horizontale et j'ai des alliés de taille »⁽⁹³⁾.

Le Comité est d'avis que le commissaire aux langues officielles doit évaluer sous une loupe critique l'impact que le transfert du Secrétariat des langues officielles du Bureau du Conseil privé au ministère du Patrimoine canadien a eu sur la gestion du dossier des langues officielles et recommander, si nécessaire, les changements à apporter pour assurer une réelle coordination horizontale de l'action gouvernementale en matière de langues officielles.

Recommandation 9

Que le commissaire aux langues officielles :

- a) évalue l'impact que le transfert du Secrétariat des langues officielles du Bureau du Conseil privé au ministère du Patrimoine canadien a eu sur la gestion du dossier des langues officielles;**
- b) fasse part au gouvernement de ses recommandations pour améliorer la coordination horizontale de l'action gouvernementale en matière de langues officielles.**

Par ailleurs, les représentants de Financement agricole Canada ont rappelé au Comité que les ministères et organismes fédéraux doivent rendre des comptes au Parlement par le biais de divers rapports annuels. Toutes les institutions fédérales doivent transmettre un rapport annuel concernant

(89) Société Saint-Thomas-d'Aquin (2007).

(90) Dyane Adam (2006), p. 34.

(91) Lise Routhier-Boudreau, Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada, *Délibérations du Comité sénatorial permanent des langues officielles*, 39^e législature, 1^{re} session, fascicule n^o 4, le lundi 19 juin 2006, p. 17.

(92) Société Saint-Thomas-d'Aquin (2007).

(93) L'honorable Josée Verner (2006), p. 28.

l'application des parties IV, V et VI de la loi à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada. Pour ce qui est de la partie VII de la loi, 32 institutions fédérales désignées doivent soumettre un rapport annuel au ministère du Patrimoine canadien. Reconnaisant la logique inhérente qui lie les différentes parties de la loi et insistant sur les nouvelles obligations qui incombent aux institutions fédérales en vertu des changements apportés à la partie VII de la loi, les représentants de Financement agricole Canada ont proposé que toutes les institutions fédérales soient tenues de faire rapport de leurs activités en matière de langues officielles y compris à l'égard de la partie VII de la loi. Selon eux, le gouvernement pourrait confier à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada le mandat de recueillir et d'analyser ces rapports.

Nous croyons qu'une telle approche serait très pratique. Elle permettrait à toutes les agences fédérales non désignées par Patrimoine canadien de prendre davantage conscience de leurs obligations face à la partie VII. De plus, ceci permettrait de mettre en relief les activités annuelles d'appui à l'épanouissement des communautés de langue officielle en situation minoritaire réalisées à l'intérieur du mandat de chacune des agences fédérales⁽⁹⁴⁾.

Le Comité croit que cette proposition mérite une attention particulière. Il faut que le gouvernement se dote de moyens pour recueillir auprès des institutions fédérales les renseignements qui lui permettront de juger de leur performance à l'égard de la mise en œuvre de la partie VII de la loi. Toutes les institutions fédérales, et non seulement les 32 institutions désignées par le ministère du Patrimoine canadien, ont des obligations à respecter à l'égard de la partie VII. En exigeant des institutions un compte rendu annuel de leur performance, le gouvernement, les parlementaires et le public en général pourraient avoir une meilleure idée des progrès réalisés à ce chapitre.

Recommandation 10

Que le gouvernement exige de toutes les institutions fédérales un compte rendu annuel de leur performance à l'égard du développement des communautés de langue officielle en situation minoritaire et de la promotion de la dualité linguistique.

(94) Financement agricole Canada (2007).

CONCLUSION

Dans le contexte d'une décentralisation croissante des activités du gouvernement du Canada, il est possible que d'autres déménagements surviennent au cours des prochaines années. Ce rapport a tenté de démontrer que le déménagement de sièges sociaux d'institutions fédérales en région comporte des avantages non négligeables, notamment en ce qui a trait à l'accroissement de la présence du gouvernement fédéral à travers le pays, au développement économique des régions ou au développement des communautés de langue officielle en situation minoritaire.

Le message que le Comité souhaite livrer au gouvernement est de ne pas sous-estimer les conséquences qu'un tel déménagement peut avoir sur l'application de la *Loi sur les langues officielles*, en particulier les parties IV, V et VII de la loi. Le gouvernement doit prévoir lors de tels déménagements les ressources nécessaires pour combler les besoins en matière de recrutement de personnel, en particulier le personnel bilingue. Il doit élaborer une réglementation en matière de langue de travail, ce qui lui évitera d'intervenir chaque fois que le siège social d'une institution fédérale est relocalisé d'une région bilingue à une région unilingue. Dans la même veine, il doit examiner la pertinence d'élaborer un règlement pour encadrer l'application de la partie VII de la loi. Cela doit bien sûr se faire en collaboration avec les communautés concernées.

Le Comité fait deux recommandations à la Commission canadienne du tourisme pour lui permettre d'améliorer sa performance à l'égard de la mise en œuvre de la partie VII de la loi. Il recommande au commissaire aux langues officielles d'évaluer l'impact de certaines réorganisations gouvernementales récentes dans le but d'assurer la meilleure coordination qui soit en matière de langues officielles. Il incite le gouvernement à revoir sa façon de faire afin que toutes les institutions fédérales soient désormais tenues de faire rapport à propos de la mise en œuvre de la partie VII de la loi.

Le gouvernement est à tous les jours appelé à prendre des décisions qui ont des impacts réels sur l'application de la *Loi sur les langues officielles*. Le déménagement de sièges sociaux d'institutions fédérales en région constitue un exemple parmi d'autres. Le Comité croit que le gouvernement doit adopter une approche concertée qui tienne compte de tous les aspects de la loi lorsqu'il procède au déménagement de sièges sociaux en région. Les modifications récentes apportées à la partie VII de la loi rappellent aux institutions fédérales l'importance d'examiner les conséquences linguistiques des décisions qu'elles prennent. Un grand nombre de témoins ont rappelé que la *Loi sur les langues officielles* doit être envisagée comme un tout. Le gouvernement doit donc faire en sorte que ses actions reflètent cette réalité.

ANNEXE A :
LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Que le gouvernement s'assure que les coûts reliés au recrutement de personnel bilingue soient couverts dans les dépenses accordées à une institution fédérale lors du déménagement de son siège social en région.

Recommandation 2

Que le gouvernement élabore une réglementation en matière de langue de travail qui :

- a) établira des droits pour les employés fédéraux, dans tous les sièges sociaux du pays, de travailler dans la langue officielle de leur choix;
- b) précisera les conditions selon lesquelles le siège social d'une institution fédérale s'engage à offrir un milieu de travail bilingue;
- c) sera assortie des ressources nécessaires pour assurer aux employés fédéraux en région l'accès égal à une formation linguistique adéquate.

Recommandation 3

Que le gouvernement, avant de procéder au déménagement d'institutions fédérales en région, effectue une étude pour évaluer l'impact d'un tel déménagement sur l'application de la *Loi sur les langues officielles*.

Recommandation 4

Que le gouvernement s'assure de la collaboration du gouvernement provincial à offrir des services dans la langue officielle de la minorité, notamment l'infrastructure scolaire, avant de procéder au déménagement d'une institution fédérale en région.

Recommandation 5

Que la Commission canadienne du tourisme participe dès maintenant aux rencontres des coordonnateurs nationaux en charge de la mise en œuvre des articles 41 et 42 de la *Loi sur les langues officielles*.

Recommandation 6

Que la Commission canadienne du tourisme examine le potentiel que représente le marché du tourisme francophone pour le développement des communautés francophones en situation minoritaire et pour la promotion de la dualité linguistique.

Recommandation 7

Que le gouvernement examine, en collaboration avec les communautés de langue officielle en situation minoritaire, la pertinence d'élaborer une réglementation pour encadrer la partie VII de la loi.

Recommandation 8

Que le gouvernement adopte une approche concertée qui tient compte de tous les aspects de la *Loi sur les langues officielles* lorsqu'il procède au déménagement de sièges sociaux en région.

Recommandation 9

Que le commissaire aux langues officielles :

- a) évalue l'impact que le transfert du Secrétariat des langues officielles du Bureau du Conseil privé au ministère du Patrimoine canadien a eu sur la gestion du dossier des langues officielles;
- b) fasse part au gouvernement de ses recommandations pour améliorer la coordination horizontale de l'action gouvernementale en matière de langues officielles.

Recommandation 10

Que le gouvernement exige de toutes les institutions fédérales un compte rendu annuel de leur performance à l'égard du développement des communautés de langue officielle en situation minoritaire et de la promotion de la dualité linguistique.

**ANNEXE B :
LISTE DES TÉMOINS**

Nom de l'organisme et représentant(s)	Date
<p>Anciens combattants Canada</p> <p>Keith Hillier, sous-ministre adjoint, Secteur des services ministériels, Charlottetown John Gowdy, directeur, Direction des services exécutifs</p>	26.03.2007
<p>André Braën, professeur titulaire à la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa</p>	27.11.2006
<p>Assemblée communautaire fransaskoise</p> <p>François Dornez, député communautaire Marie-France Kenny, ancienne présidente</p>	26.03.2007
<p>Association des juristes d'expression française de la Colombie-Britannique</p> <p>Pierre Gagnon, président Benoît André, directeur général</p>	15.11.2006
<p>Commissariat aux langues officielles</p> <p>Dyane Adam, commissaire aux langues officielles Renald Dussault, directeur général, Direction générale de l'assurance de la conformité Pascale Giguère, conseillère juridique</p>	12.06.2006
<p>Graham Fraser, commissaire aux langues officielles Gérard Finn, commissaire adjoint, Direction générale des Politiques et des Communications Renald Dussault, commissaire adjoint, Direction générale de l'Assurance et de la Conformité Johane Tremblay, directrice, Direction des Affaires juridiques</p>	06.11.2006
<p>Commission canadienne du tourisme</p> <p>Chantal Péan, vice-présidente principale, Affaires générales et secrétaire générale William Harding, conseiller principal en communications</p>	15.11.2006
<p>Joanne Richard, gestionnaire, Dossiers du conseil Roger Laplante, gestionnaire, Études de marché Frank Verschuren, Développement de produits</p>	14.11.2006

Nom de l'organisme et représentant(s)	Date
Conseil du Trésor / Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada John Baird, président du Conseil du Trésor	19.06.2006 04.12.2006
Monique Boudrias, présidente intérimaire, Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada Diana Monnet, vice-présidente, Langues officielles, Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada	19.06.2006
Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada Lise Routhier-Boudreau, vice-présidente Diane Côté, Liaisons communautaires et gouvernementales	19.06.2006
Fédération des francophones de la Colombie-Britannique Michelle Rakotonaivo, présidente Yseult Friolet, directrice générale	14.11.2006
Financement agricole Canada Greg Honey, vice-président principal, Ressources humaines Michel Thibaudeau, directeur principal, Vérification Krista Kilback, partenaire d'affaires, Ressources humaines	23.04.2007
Institut professionnel de la fonction publique du Canada Michèle Demers, présidente Jon Peirce, agent des relations de travail, Région de la capitale nationale	20.11.2006
Justice, Ministère de la Vic Toews, ministre de la Justice et procureur général du Canada Andrée Duchesne, avocate-conseil et gestionnaire, Francophonie, Justice en langues officielles et dualisme juridique Marc Tremblay, avocat général et directeur, Groupe du droit en langues officielles	05.06.2006
Patrimoine canadien David Emerson, ministre du Commerce international et ministre de la porte d'entrée du Pacifique et des Olympiques de Vancouver-Whistler	11.12.2006
Hubert Lussier, directeur général, Programmes d'appui aux langues officielles Sheila MacDonald, directrice associée, Concertation interministérielle, Langues officielles	29.05.2006
Josée Verner, ministre de la Coopération internationale et ministre de la Francophonie et des Langues officielles Judith A. Laroque, sous-ministre Hubert Lussier, directeur général, Programmes d'appui aux langues officielles Jérôme Moisan, directeur principal, Secrétariat des langues officielles	06.11.2006

Nom de l'organisme et représentant(s)	Date
Société de développement économique de la Colombie-Britannique Donald Cyr, directeur général	14.11.2006
Société Saint-Thomas-d'Aquin Edmond Richard, président Lizanne Thorne, directrice	26.03.2007



If undelivered, return COVER ONLY to:
Public Works and Government Services Canada –
Publishing and Depository Services
Ottawa, Ontario K1A 0S5

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada –
Les Éditions et Services de dépôt
Ottawa (Ontario) K1A 0S5