

[Text]

One can assume that over a time, if you want to put it that way, people in supervisory positions are going to be able to handle either language increasingly well. In order for this policy to have real meaning, you start from a premise that says it has to be leadership from the top. Does leadership from the top not mean that leaders have to keep getting better? Does that not follow?

Mr. Aquilina: Well, Mr. Chairman, I guess it is a very good question, and it is a difficult one. To begin with, not all supervisory or managerial jobs are the same. In other words, many supervisory jobs, by their very nature, only require a B level. They can function very well if they have a B level. There are other supervisory or managerial jobs who really cannot function unless it is a C level. That is the nature of the work they do. I think that the present policy is that this determines whether it is a B level or a C level at the moment. I think the view is that there are certain instances where clearly a C level is required, and anything less than a C level just will not do. But there are many situations where a B level—albeit the B level has to be better defined and we have to provide better language training so that people who do need the B level are indeed functionally capable of using both languages—is all that is required.

Mr. Bosley: If I may make just one quick comment.

The Joint Chairman (Senator Murray): One more question, Mr. Bosley.

Mr. Bosley: It seems to me what that is doing is merging with the language of delivery of service. If you describe the work that has to be done and describe the language capacity that is necessary and then stop there, the next level is surely to say but there is another issue called the rights of language of work for employees. If you base the language grading requirement upon the work that is to be done by that supervisor in that job, that does not take into account the language of work issue for his or her employees. It seems to me you ought to be saying that over a time we want to get a point, whatever the outlook or work requirement for that job . . .

Part of a supervisor's job is supervision of folks. If those folks have the right, as we say they do, to communicate to their supervisors in their chosen language, then the supervisors—whatever the work requirement of the post is—have to be able to meet that communications requirement with their employees on a constantly improving basis. Otherwise, what you are saying is that the language skill is based on the needs of the job, looking out in terms of work as opposed to the needs of the people who work for that supervisor.

[Translation]

L'objet devrait cependant être de porter tous les postes de supervision aux niveaux les plus élevés possibles, de façon à ce que cette politique soit plus que tout simplement fonctionnelle. Nous avons tout lieu de croire que les personnes qui occupent des postes de supervision vont se débrouiller de mieux en mieux dans les deux langues. Pour que cette politique ait une signification réelle, il faut prendre pour hypothèse que l'exemple doit venir d'en haut. Dire que l'exemple doit venir d'en haut ne revient-il pas à dire que les gens d'en haut doivent continuer de s'améliorer? Cela ne serait-il pas logique?

M. Aquilina: Monsieur le président, c'est une très bonne question, mais elle est en même temps difficile. Tout d'abord, tous les postes de supervision et de gestion ne sont pas identiques. Autrement dit, de nombreux postes de supervision n'exigent, de par leur nature même, que des compétences de niveau B. Les titulaires de ces postes peuvent très bien fonctionner s'ils satisfont aux exigences de niveau B. Mais il existe d'autres postes de supervision pour lesquels il est impératif que le titulaire satisfasse au moins aux critères du niveau C. Cela est fonction de la nature du travail qu'ils doivent faire. La politique actuelle utilise ce critère pour déterminer si le poste correspond au niveau B ou au niveau C. Je pense qu'il existe certains cas où il est évident qu'il faut au minimum avoir le niveau C. Mais il existe de nombreuses situations où un niveau B—mais je reconnais que le niveau B devrait être mieux défini et que nous devrions offrir de meilleures possibilités de formation linguistique afin que les personnes qui doivent fonctionner au niveau B puissent bien manipuler les deux langues—est tout ce qui est requis.

M. Bosley: Si vous me permettez de faire un petit commentaire.

Le coprésident (le sénateur Murray): Une dernière question, monsieur Bosley.

M. Bosley: Il me semble que cela viendrait mêler cette question à celle de la langue dans laquelle les services doivent être assurés. Si vous décrivez le travail qui doit être fait et les compétences linguistiques nécessaires, et si vous vous arrêtez là, l'étape suivante ce serait de dire qu'il y a une autre question qui importe, celle des droits des employés en matière de langue de travail. Si vous fixez les exigences en matière de compétence linguistique en fonction du travail qui doit être fait par le superviseur concerné, cela ne tient pas compte de la langue de travail des employés qui relèvent de lui. Il me semble que ce que vous devriez dire c'est que vous aimeriez atteindre tel objectif au bout d'un certain temps, quelles que soient l'optique ou les exigences en matière de travail de ce poste . . .

Une partie du travail d'un superviseur, c'est la supervision des employés. Si ces personnes ont le droit, comme nous le disons ici, de communiquer à leurs superviseurs dans la langue de leur choix, alors les superviseurs, quelles que soient les exigences linguistiques des postes qu'ils occupent, devraient pouvoir remplir les exigences en matière de communication avec leurs employés, et ce en s'améliorant constamment. Sans quoi, les compétences linguistiques sont fixées en fonction des besoins du poste, et non pas en fonction des besoins des personnes qui travaillent pour le superviseur concerné.