

Par le passé, les niveaux de compétence linguistique que les fonctionnaires occupant des postes bilingues devaient atteindre étaient attribués d'une façon généralement uniforme selon la catégorie d'emploi du poste en question et non pas à partir d'une évaluation détaillée des besoins réels de communications de ce poste. Dans le rapport de l'étude Bibeau, ces niveaux de compétence linguistique ont été analysés et on a déploré le fait qu'ils ne correspondaient pas suffisamment à des exigences réelles de bilinguismes. A l'avenir, les gérants, à l'aide des normes fournies par la Commission de la Fonction publique, détermineront la compétence requise dans les postes bilingues pour chacune des habiletés, (lire, écrire, comprendre et parler) à partir des besoins spécifiques de communication et des tâches à accomplir.

5. La dotation des postes bilingues et les programmes de formation linguistique

Afin de ne pas pénaliser les employés unilingues, des dispositions ont été prises depuis 1973 permettant à ceux-ci de poser leur candidature à la majorité des postes bilingues, à condition qu'ils soient consentants à entreprendre un programme de formation linguistique en vue d'acquérir la compétence requise dans la langue seconde, (il s'agit du concept de "nomination conditionnelle"). Cette formation linguistique de base, dispensée aux frais du gouvernement, a aussi été offerte aux employés unilingues titulaires de postes identifiés bilingues; dans certains cas, quand on était en mesure de le faire, elle a aussi été offerte à des employés occupant des postes unilingues. Dans le cadre des politiques révisées, la "nomination conditionnelle" et le programme général de formation linguistique de base aux frais du gouvernement offert aux candidats nommés à des postes bilingues ainsi qu'à d'autres employés, seront maintenus durant la phase qui s'amorce.