

LANGUAGE OF WORK

Following the study conducted in 1980 on the satisfaction of employees vis-à-vis the language of work, it was discovered that the principal obstacle to the use of French is the lack of linguistic competence of employees in their second official language. The Department has, therefore, taken certain actions to improve the situation and to create a more favourable atmosphere for the usage of French. It should be noted that this strategy was presented to the Special Joint Committee of the Senate and the House of Commons.

PERSONAL AND CENTRAL SERVICES

Personal and central services are offered in both official languages. 81% of the employees offering these services are bilingual. Their linguistic proficiency in their second official languages is as follows:

21% are at level C or have exemption status
59% are at level B
20% are at level A

Compared to last year, one will notice an improvement of 16% at competence level "C" and level "A" has diminished by 14%.

The objective established last year in this regard has been achieved by careful, rigorous identification of positions at the moment of their creation or during the staffing process.

To audit the availability and quality of personal services, the Department conducted a survey which was directed at new employees, those employees going abroad and those returning from postings. The results indicated great satisfaction with the level of services. 96% indicated complete satisfaction.

SUPERVISION

The use of French as a language of work is to a large extent determined by the language employed in the supervisory function. Generally speaking, supervision in the Department is provided in both official languages. However, 18% of supervisors in bilingual positions are unilingual. To reduce this obvious problem, administrative arrangements have been established to ensure supervision in both official languages in all cases where unilingual supervisors occupy bilingual positions. It is obvious, however, that something must be done to increase the bilingual capacity of supervisors. To this end, unilingual supervisors are encouraged to take advantage of language training courses. Furthermore, in each instance where a supervisory position previously occupied by a unilingual non-rotational employee becomes vacant, the linguistic profile of the position will be raised, if necessary, to intermediate level B and the position will be staffed on an imperative basis.

LANGUE DE TRAVAIL

Suite à l'étude menée en 1980 sur la satisfaction des employés vis-à-vis la langue de travail, il ressort que le principal obstacle à l'utilisation du français est la compétence insuffisante dans la seconde langue officielle des employés bilingues. Le Ministère a donc pris des mesures efficaces pour améliorer cette situation et de ce fait, créer un environnement plus propice à l'utilisation du français. Il faut mentionner, d'ailleurs, que lors de la comparution du Ministère devant le Comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes, cette stratégie ministérielle a été présentée.

SERVICES PERSONNELS ET CENTRAUX

Les services personnels et centraux sont offerts dans les deux langues officielles. 81% des employés offrant ces services sont bilingues. Leur profil de compétence linguistique dans la seconde langue officielle est le suivant:

21% sont au niveau C ou ont une exemption
59% sont au niveau B
20% sont au niveau A

Comparativement à l'an dernier, on note une augmentation de 16% au niveau de compétence C et une diminution de 14% au niveau minimum A.

L'objectif fixé l'an dernier à cet égard a été atteint en surveillant rigoureusement l'identification des postes au moment de leur création ou de leur dotation.

Pour vérifier la disponibilité et la qualité des services personnels, le Ministère a mené au cours de l'année une enquête auprès des nouveaux employés, des employés sur le point de partir en affectation à l'étranger et des employés de retour d'affectation, pour évaluer leur degré de satisfaction quant à la prestation de ces services. On constate avec plaisir que 96% des répondants indiquent leur satisfaction quant aux services personnels offerts.

SURVEILLANCE

L'usage du français comme langue de travail par les employés est largement fonction de la langue utilisée au niveau de la surveillance. De façon générale, la surveillance se fait dans les deux langues officielles au Ministère. Toutefois, 18% des surveillants occupant des postes bilingues sont unilingues. Pour pallier à ce problème, des mesures administratives ont été prises pour que s'exerce la surveillance dans les deux langues officielles lorsque le surveillant est titulaire unilingue d'un poste bilingue. Un effort doit, cependant, être fait pour améliorer la capacité bilingue des surveillants. Ainsi, dans un premier temps, chacun de ces titulaires unilingues est invité à se prévaloir des cours de formation linguistique. Dans un deuxième temps, chaque fois que deviendra vacant un poste de surveillant occupé présentement par un titulaire non permutant unilingue, le profil linguistique de ce poste sera rehaussé, s'il y a lieu, au niveau intermédiaire B et ce poste sera doté de façon impérative.