

CA1
EA
D22
1982/83
DOCS



External Affairs
Canada

Affaires extérieures
Canada

**REPORT ON
OFFICIAL LANGUAGES**

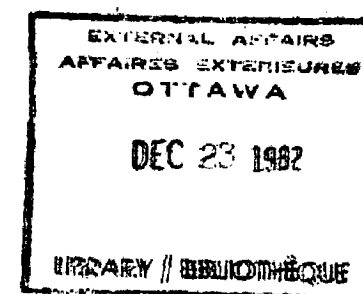
**RAPPORT SUR
LES LANGUES OFFICIELLES**

1982-1983

REPORT ON OFFICIAL LANGUAGES

RAPPORT SUR LES LANGUES OFFICIELLES

1982-1983



SUMMARY

I - PROGRESS REPORT	
Introduction	4
Service to the Public	4
Language of Work	8
Participation	10
Institutional Support	12
Implementation of the Official Languages policy in the Management Category	14
II - REVISED PLAN	
Service to the Public	15
Language of Work	17
Participation	19
III - COST REPORT	20
IV - SUPPORTING DATA	
Table I - Distribution of Public Servants by employment category and first official language Rotational and non-rotational service	24, 25
Table II - Profile of position language requirements, by employment category Rotational and non-rotational service	26, 27
Table III - Profile of linguistic proficiency required in bilingual positions Rotational and non-rotational service	28, 29

SOMMAIRE

I - RAPPORT DE PROGRÈS	
Introduction	4
Service au public	4
Langue de travail	8
Participation	10
Soutien institutionnel	12
Mise en oeuvre des politiques des langues officielles à l'intention de la catégorie de la gestion	14
II - PLAN REVISÉ	
Service au public	15
Langue de travail	17
Participation	19
III - RAPPORT DES COÛTS	20
IV - DONNÉES D'APPUI	
Tableau I - Distribution des fonctionnaires par catégorie d'emploi et première langue officielle Service permutant et non permutant	24, 25
Tableau II - Profil des exigences linguistiques des postes par catégorie d'emploi Service permutant et non permutant	26, 27
Tableau III - Profil de la compétence linguistique requise Service permutant et non permutant	28, 29

Table IV - Distribution of linguistic capacity of non-rotational employees in bilingual positions by employment category 30

Table V - Linguistic profiles of rotational employees 31

Table VI - Bilingual capacity of posts 40

Table VII - Fluctuations in representation 47

Tableau IV - Distribution de la capacité linguistique des employés non permutants occupant des postes bilingues par catégorie d'emploi 30

Tableau V - Profils linguistiques des employés permutants 31

Tableau VI - Capacité bilingue des missions 40

Tableau VII - Fluctuations dans la représentation . . . 47

SUMMARY

SOMMAIRE

The annual Official Languages Plan is a management tool which permits the Department to monitor the progress achieved in the implementation of the program. It permits, furthermore, the Department to express the successes realized and the degree to which the three fundamental objectives have been attained. These objectives are: service to the public, the language of work, and the participation of both linguistic communities. The Plan, in addition, presents the planning priorities for the next year.

SERVICE TO THE PUBLIC

In light to its mandate, the Department of External Affairs must satisfy the request for services on the part of the public whether in Canada or abroad. With the object of precisely evaluating the availability of bilingual services abroad, the Department has, during the past year, conducted a study of locally-engaged staff in all Canadian posts. This study revealed that reception services in 98 posts were assured by locally-engaged staff and that half of these posts did not possess sufficient capability to offer these services in both official languages. The Department is aware of this problem and proposes to take action on this during the course of the year.

In order to meet the requests for services in both official languages, the Department is taking steps to ensure that each post has sufficient bilingual rotational employees. To this end, 98 posts out of 114 presently meet the bilingual capacity established by the Department. 83.5% of Foreign Service officers are bilingual. It is encouraging to note, furthermore, that 51.5% of newly-recruited FS-1D were recognized as bilingual upon their entry into the service, and of these 94% were at profile B.

Since our 1980-81 Report particular effort has been taken to increase the linguistic competence of rotational secretaries. Effective January 1981, the minimal level of bilingualism has been established at level B for this employment group. This decision has, however, had certain negative repercussions. In effect there has been a decrease of 4%, from 58.6% to 54.7%, in the number of employees who are now considered bilingual in this group.

To ensure quality bilingual services in all Regional Passport Offices, External Affairs has checked into telephone reception and the availability of services in both official languages during 1981. The results have led to the conclusion that these services are actively offered in both English and French. Furthermore, the Department undertook a study evaluating public satisfaction with 4 Regional Passport Offices located in Halifax, Quebec City, Winnipeg and Calgary. This exercise will be established on a continuous basis in all Regional Passport Offices to solicit public comments on their satisfaction with the availability and quality of services in both official languages.

Le plan annuel en matière de langues officielles est un instrument de gestion permettant de contrôler les progrès de mise en oeuvre du programme. Il permet, en outre, de faire état des réalisations marquantes et du degré de succès atteint en fonction des trois objectifs fondamentaux, soit le service au public, la langue de travail et la participation des deux communautés linguistiques. Il présente, également, les principales priorités de planification pour la prochaine année.

SERVICE AU PUBLIC

Compte tenu de son mandat, le ministère des Affaires extérieures doit être en mesure de satisfaire à la demande de services du public tant au pays qu'à l'étranger. Dans le but d'évaluer de façon précise la disponibilité des services bilingues à l'étranger, le Ministère a mené, au cours de l'année 1981, une étude sur la capacité bilingue des employés recrutés sur place dans toutes les missions réparties à travers le monde. L'enquête révèle que les services de réception sont assurés dans 98 missions par le personnel recruté sur place et que la moitié de ces missions n'ont pas une capacité bilingue suffisante pour offrir ces services. Le Ministère est conscient du problème et entend y travailler au cours de la prochaine année.

Pour répondre aux demandes de service dans les deux langues officielles, le Ministère fait des efforts pour doter chaque mission d'un nombre suffisant d'employés permutants bilingues. A cet effet, 98 missions sur 114 rencontrent la capacité bilingue fixée par le Ministère. Les agents du service extérieur sont bilingues à 83,5%. A cet égard, il est encourageant de constater que 51,5% des nouveaux agents au niveau FS-1D étaient reconnus bilingues à leur entrée en fonction et que 94% d'entre eux rencontraient le niveau B.

Par ailleurs, un effort particulier a été fait depuis le rapport de 1980-1981 pour améliorer la qualité de la compétence linguistique du personnel permutant de secrétariat. Depuis le mois de janvier 1981, les secrétaires rattachées au personnel permutant doivent atteindre la norme B considérée comme le niveau minimal de bilinguisme pour ce groupe d'emploi. Cette décision a toutefois eu des répercussions négatives sur le nombre de secrétaires bilingues permutantes. On accuse, en effet, une baisse de 4% de la capacité bilingue globale c'est-à-dire que celle-ci est passée de 58,6% à 54,7%.

Pour assurer des services bilingues de qualité dans tous les bureaux régionaux des passeports, les Affaires extérieures ont mené des vérifications, au cours de l'année 1981, sur la réception téléphonique et la disponibilité des services dans les deux langues officielles. Les résultats obtenus ont permis de conclure que les services étaient offerts de façon active en anglais et en français. Le Ministère a, en outre, entrepris une enquête sur la satisfaction du public dans 4 bureaux régionaux des passeports soit Halifax, Québec, Winnipeg et Calgary. Cet exercice sera, dorénavant, mené sur une base continue dans tous les bureaux régionaux des passeports dans le but d'obtenir régulièrement des commentaires sur le degré de satisfaction du public quant à la disponibilité et à la qualité des services dans les deux langues officielles.

In spite of the lack of bilingualism among locally-engaged staff the Department overall, is offering the Canadian public quality services in both official languages. The established objectives for the coming year are: establishment of bilingual reception services in every post abroad; compulsory language training for all new Foreign Service Officers who do not have adequate knowledge of their second language; setting up information return mechanisms to assess Canadian satisfaction abroad; and, taking the necessary steps to increase the bilingual capacity of rotational secretaries.

LANGUAGE OF WORK

Both personal and central services are offered in the two official languages. Of those offering these services, 81% are bilingual and of these 80% have a linguistic competence of B or higher in their second official language. This is a significant increase in the bilingual capacity of these personnel in comparison with last year's Plan. To become aware of the availability of personal services in both official languages, the Department surveyed some of its employees regarding their satisfaction. In spite of the relatively low number of responses, it can be stated that 96% of the respondents were satisfied with the services obtained.

Generally, supervision in the Department is provided in both official languages. However, 18% of supervisors in bilingual positions are unilingual. The Department has consequently established administrative arrangements to ensure the provision of surveillance in both languages and furthermore has suggested that unilingual supervisors register for language training. It is intended that these non-rotational supervising positions be staffed imperatively when they become vacant.

The Department is continuing to give great importance to information programs. To inform employees of their rights and obligations, weekly information sessions have been organized, and administrative circulars are distributed when needed. It is also intended to prepare a résumé, summarizing Official Languages policy, for all departmental employees.

Over the course of the next year, the Department proposes to direct its activities to raise linguistic profiles of positions, to establish the linguistic norm B as the minimum level for rotational support staff, to use as often as possible imperative staffing, to sensitize employees of their rights and their obligations, and to increase management responsibility in this field.

PARTICIPATION

Due to the organizational changes during the year, Francophone representation has slightly declined. At present the figure is 29.5%, which is a 1% fall from the Annual Report of 1980-81.

Même s'il existe un problème de bilinguisme chez le personnel recruté sur place, le Ministère est en mesure d'offrir, dans l'ensemble, des services bilingues de qualité au public canadien. Les objectifs fixés pour la prochaine année seront d'établir des services de réception bilingues dans toutes les missions à l'étranger, de rendre la formation linguistique obligatoire pour tous les nouveaux agents du service extérieur qui n'ont pas une connaissance suffisante de la langue seconde, de mettre en place un mécanisme de retour d'information à l'intention du public canadien à l'étranger et de prendre les mesures nécessaires pour accroître la capacité bilingue du groupe permutant des secrétaires.

LANGUE DE TRAVAIL

Les services personnels et centraux sont offerts dans les deux langues officielles. 81% des employés offrant ces services sont bilingues et 80% d'entre eux ont une compétence linguistique égale ou supérieure au niveau B dans leur seconde langue officielle. Les données représentent une augmentation substantielle de la capacité bilingue de ce personnel par rapport au dernier plan. Pour connaître la disponibilité des services personnels dans les deux langues officielles, le Ministère a mené une enquête auprès de certains employés pour évaluer leur degré de satisfaction. Malgré un taux de réponses relativement faible, on constate que 96% des répondants indiquent leur satisfaction quant aux services obtenus.

De façon générale, le Ministère exerce la surveillance des employés dans les deux langues officielles. Toutefois, 18% des surveillants occupant des postes bilingues sont unilingues. Le Ministère a, par conséquent, pris des arrangements administratifs pour assurer la fonction de surveillance dans les deux langues officielles et a incité les surveillants unilingues à s'inscrire en formation linguistique. Il est prévu que les postes non permutants de surveillance seront dotés de façon impérative lorsqu'ils deviendront vacants.

Le Ministère continue d'accorder une très grande importance aux activités d'information. En vue de sensibiliser les employés à leurs droits et obligations en matière de langues officielles, le Ministère organise des sessions hebdomadaires d'information et émet, au besoin, des circulaires administratives. En outre, on doit préparer prochainement un abrégé de la politique des langues officielles à l'intention des employés.

Au cours de la prochaine année, le Ministère entend faire un effort pour relever les profils linguistiques des postes, exiger du personnel de soutien permutant le niveau minimum B de bilinguisme, utiliser le plus souvent possible la dotation impérative, mettre l'accent sur la sensibilisation des employés à leurs droits et obligations et accroître la responsabilité des gestionnaires dans ce domaine.

PARTICIPATION

Compte tenu des changements organisationnels survenus au cours de l'année, le Ministère accuse une légère baisse de sa représentation francophone. Elle se situe présentement à 29,5% soit une diminution de 1% par rapport au plan annuel de 1980-1981.

As of 31 December, 1981, the Department had 2,221 rotational employees, of these 74% (1,648) were Anglophones and 26% (573) Francophones. Francophone representation in the Foreign Service officer group declined from 26.3% to 23.6% following the integration of 248 officers from Employment and Immigration Canada.

At the same time, the Department had 1,014 non-rotational employees, of these 62% (630) were Anglophones and 38% (384) Francophones. This is an increase by 1% of Francophone representation.

The departure of Anglophones has increased from 4% to 6%, and that of Francophones has stabilized at 5%.

During the coming year, the Department will be acquiring a great number of personnel from both Industry, Trade and Commerce and the Canadian International Development Agency. Once this integration is completed, External Affairs will be able to analyze the situation regarding Francophone representation, and take the necessary steps to improve the situation, if required.

INSTITUTIONAL SUPPORT

During the period which is the object of this Report, the Department appointed a Co-ordinator to be responsible for the use and control of translation services.

The number of appointments to non-rotational positions using imperative staffing has increased from 9 to 43.

The Department has staffed three positions in the Official Languages sector dealing with planning, evaluation and audit.

Au 31 décembre 1981, le Ministère comptait 2 221 employés permutants dont 74% (1 648) anglophones et 26% (573) francophones. La représentation francophone chez les agents du service extérieur est passée de 26,3% à 23,6% suite à l'intégration de 248 agents venant d'Emploi et Immigration Canada.

Pour la même période, on comptait 1 014 employés non permutants dont 62% (630) anglophones et 38% (384) francophones. Chez ces employés, on note que la représentation francophone a augmenté de 1%. Le taux des départs des anglophones est passé de 4% à 6% alors que celui des francophones est demeuré à 5%.

Au cours de la prochaine année, le Ministère accueillera un nombre important d'employés du ministère de l'Industrie et du Commerce et de l'Agence canadienne de développement international. Une fois cette intégration complétée, les Affaires extérieures pourront être en mesure d'analyser la situation quant à la représentation francophone et de fixer les objectifs nécessaires pour redresser la situation, s'il y a lieu.

SOUTIEN INSTITUTIONNEL

Au cours de la période qui fait l'objet de la présente évaluation, le Ministère a nommé un coordonnateur responsable de l'utilisation des services de traduction et du contrôle des demandes.

On a vu s'accroître le nombre de dotations impératives des postes non permutants de 9 à 43.

Le Ministère a doté trois postes dans les secteurs d'activités reliés à la planification, l'évaluation et la vérification du programme des langues officielles.

I - PROGRESS REPORT

I - RAPPORT DE PROGRÈS

SERVICE TO THE PUBLIC

The Department established for the year 1980-81 the objective of improving the quality of service offered to the public. Principally, the activities related to this objective are aimed at:

- a) evaluating the bilingual capacity of locally-engaged staff in Canadian posts abroad;
- b) gradually raising the linguistic profile of positions offering services to the public;
- c) setting up information return mechanisms enabling the Department to evaluate public satisfaction;
- d) increasing the Department's participation on the international scene in the field of bilingualism; and
- e) undertaking the necessary audits to ensure the high efficiency and sustained effectiveness of these activities.

EVALUATION OF LOCALLY-ENGAGED STAFF

During the past year, the Department conducted a study designed to evaluate the bilingual capacity of locally-engaged staff (L.E.S.) at 120 posts abroad. In close conjunction with each post, L.E.S. offering services to the public were identified, a subjective evaluation was made of each person's linguistic competence, and certain of the L.E.S. were given a linguistic test. The tests, in turn, were corrected by the Testing Section of the Public Service Commission.

It was observed that reception and telephone services were offered in 98 missions using L.E.S. and that in half of these posts the personnel did not have sufficient bilingual capability to offer these services in both official languages. One should, however, note that the demand for second language services in these latter posts is 10% or less. The Department recognizes the great difficulties evidenced by the bilingual capacity of L.E.S. and in this regard has issued directives accompanied by an information sheet listing commonly used expressions to ensure adequate reception and telephone services. This document has been sent to all posts and also to all Bureaux and Divisions at Headquarters. It is, of course, understood that this measure will not resolve all of the problems abroad. Posts, consequently, which presently do not have sufficient capacity to offer bilingual telephone reception, should take the necessary action to improve the situation. A follow-up of this situation will be part of the Plan for the coming year.

SERVICE AU PUBLIC

Le Ministère s'est fixé comme objectif global pour l'année 1980-1981 d'améliorer la qualité des services offerts au public. Les activités visaient principalement à:

- a) évaluer la capacité bilingue du personnel recruté sur place à l'étranger;
- b) relever graduellement le profil de compétence linguistique des postes reliés au service au public;
- c) établir des mécanismes de retour d'information permettant d'évaluer la satisfaction du public;
- d) accentuer la participation du Ministère sur la scène internationale en matière de bilinguisme; et
- e) entreprendre les vérifications nécessaires pour s'assurer du bon rendement et de l'efficacité des activités.

ÉVALUATION DE LA CAPACITÉ BILINGUE DES EMPLOYÉS RECRUTÉS À L'ÉTRANGER

L'apport important du Ministère à l'objectif service au public au cours de la dernière année est la conduite de l'étude qui a permis d'évaluer la capacité bilingue des employés recrutés sur place dans les 120 missions à l'étranger. En étroite collaboration avec chaque mission, une liste complète du personnel recruté sur place et offrant des services au public a été dressée et après une évaluation subjective du niveau de compétence linguistique certains employés ont été soumis à un test linguistique. La section du testing de la Commission de la Fonction publique a assuré la correction de ces tests de connaissances linguistiques.

On constate qu'au moment de l'enquête, la fonction réception et service téléphonique était assurée dans 98 missions par des employés recrutés sur place et que la moitié de ces missions n'avaient pas une capacité bilingue suffisante pour offrir ces services. Dans ces missions, on évaluait toutefois à 10% ou moins la demande de service dans la seconde langue officielle. Le Ministère reconnaît un obstacle sérieux à l'offre des services bilingues par le personnel recruté à l'étranger et à cet effet a préparé des directives accompagnées d'un feuillet bilingue sur les diverses expressions utilisées pour assurer la réception et le service téléphonique. Ce document a été transmis à toutes les missions ainsi qu'aux Bureaux et Directions situés à Ottawa. Il est entendu que cette mesure, à elle seule, ne pourra résoudre les problèmes à l'étranger. Les missions qui n'ont pas une capacité bilingue suffisante pour offrir les services de réception téléphonique seront invitées à prendre les mesures nécessaires pour améliorer la situation. Le suivi de cette enquête fera l'objet d'une attention spéciale dans la planification de cette année.

BILINGUAL CAPACITY

The Department has always recognized the importance of offering the public services in the official language of their choice, as is their right. Provision is made to ensure that posts have adequate bilingual personnel to assure services in both official languages. This year, the statistics demonstrate that in a total of 114 posts (certain of these have multiple accreditations), 98 meet the intended requirement. It should, however, be underlined that these figures do not include rotational employees of either the Department of Industry, Trade and Commerce or of the Canadian International Development Agency. Following the decision of the Government to create an integrated Department including those aspects of Trade and Commerce dealing with international commerce and those elements of CIDA dealing with foreign aid, the Department will be able to offer complete statistics detailing bilingual capability in each mission abroad next year.

Of the Department's rotational staff, 61% possess bilingual capability. It should be noted here that there has been a constant improvement over the past three years. This increase has totalled 1% from 1980 to 1981. The bilingual capacity of Foreign Service officers (FS) has remained at 83.5%. Of this group, it should be noted 148 (18.7%) are at the level of exemption from further tests. It is, furthermore encouraging to note that of the new officers at the FS-1D level, 51.5% were officially bilingual on their entry into the service, and of this number 94% were at the intermediate level "B". It should be noted that of the 248 officers from Employment and Immigration Canada who were integrated with the rotational employees, the great majority (84%) were Anglophone. Of those transferred 88% had a level "B".

The bilingual capacity of rotational secretaries (ST-SCY) has declined approximately 4% since the last annual Report. From 58.6% last year, the figure has now been reduced to 54.7%. This fall can be partially attributed to the raising of the minimum linguistic profile for this employment category. Since January 1981 the minimum level of bilingual competence has been raised to "B". This has, in fact, however, raised by 12% (28) the number of employees at the B level. Of 61 appointments to the ST-SCY-01 group during 1981, only 31% of the incumbents attained the established level. Another factor which has reduced the bilingual capability of the group has been the departure of 24 incumbents, officially recognized as bilingual.

The Department is taking steps to improve the situation by the continued recourse of sending personnel to continuous language training.

PASSPORT OFFICES

The commitment made in the last annual Report vis-à-vis the permanent offering of services in both official languages has led to an evaluation of the availability and quality of these services. The Department surveyed the public

CAPACITÉ BILINGUE

Le Ministère reconnaît toujours l'importance d'offrir au public les services auxquels il a droit dans les deux langues officielles. Les Affaires extérieures visent à doter chaque mission d'un nombre suffisant d'employés bilingues pour assurer les services dans les deux langues officielles. Cette année, les statistiques démontrent que sur un total de 114 missions (certaines ayant de multiples accréditations), 98 rencontrent la capacité visée. Il faut souligner que ces chiffres ne tiennent pas compte du personnel permutant du ministère de l'Industrie et du Commerce et de l'Agence canadienne de développement international. Suite à la décision du gouvernement de créer un grand ministère intégrant le secteur du commerce international d'Industrie et Commerce et le secteur de l'aide extérieure de l'ACDI, le Ministère pourra offrir, dès l'an prochain, un tableau complet de la situation relative à la capacité bilingue dans chacune des missions à l'étranger.

Le Ministère dispose d'une capacité bilingue totale de 61% au niveau du personnel permutant. A ce chapitre, on remarque une progression constante depuis les trois dernières années. Ainsi, on observe une hausse de 1% de 1980 à 1981. La capacité bilingue du groupe des agents du service extérieur (FS) s'est maintenue à 83,5%. Quant à la compétence linguistique des agents, on note avec plaisir que 148 d'entre eux (18,7%) détiennent maintenant une exemption des tests de langue. Il est encourageant de constater que 51,5% des nouveaux agents au niveau FS-1D étaient officiellement reconnus bilingues à leur entrée en fonction et que 94% d'entre eux rencontraient le niveau intermédiaire B. Il faut, également, souligner l'arrivée de 248 agents venant d'Emploi et Immigration Canada qui ont joint les rangs du personnel permutant. En majorité anglophones (84%), ces agents étaient bilingues au niveau B dans une proportion de 88%.

La capacité bilingue du groupe de secrétaires permutantes (ST-SCY) a chuté d'environ 4% depuis le dernier plan annuel. De 58,6% qu'elle était, elle est passée à 54,7% cette année. Cette baisse est attribuable en partie au rehaussement du niveau de compétence linguistique pour cette catégorie. En effet, depuis le mois de janvier 1981, les employés de ce groupe doivent atteindre la norme B comme niveau minimal de bilinguisme. Cette mesure a cependant permis d'augmenter de 12% (28) le nombre d'employés au niveau de compétence B. Toutefois, sur 61 nominations effectuées au niveau ST-SCY-01 pour l'année 1981, seulement 31% des titulaires ont réussi à atteindre les exigences linguistiques de base. Un autre facteur a vraisemblablement eu des effets sur la réduction de la capacité bilingue totale du groupe et c'est le départ de 24 titulaires officiellement reconnus bilingues.

Le Ministère s'efforcera d'améliorer la situation en envoyant des employés en formation linguistique continue.

BUREAUX DES PASSEPORTS

L'engagement pris dans le dernier rapport annuel vis-à-vis l'offre permanente de services bilingues dans les bureaux des passeports s'est traduit par une évaluation de la disponibilité et de la qualité de ces services. En

on its satisfaction with the services offered at four Regional Offices: Halifax, Quebec City, Winnipeg and Calgary. Despite the limited scope of this survey, it indicated that 94% of the respondents were satisfied with the linguistic availability of services. Furthermore, four verifications conducted between November 1980 and October 1981 indicated that telephone reception and services were always available in both official languages. Only on one occasion was it found necessary to communicate with another office using the conference phone system, whereas in all other cases services were offered by bilingual employees in the Regional Office concerned.

In the interest of improving the quality of service to the public in each Regional Passport Office, the Department will establish a permanent survey system designed to evaluate public satisfaction, so that both the majority and the minority linguistic groups can evaluate the availability and the quality of services offered. This will permit those using the Passport Offices to express their opinions of the services offered by returning a pre-addressed card provided at every Office.

During the year the Department has evaluated the required bilingual capability of each Regional Passport Office. Taking into consideration the demand established at less than 1% in the majority of Passport Offices outside of Quebec, and on the other hand, the results of inspections carried out throughout the past year, it has been considered that the present bilingual capacity is adequate. Consequently, a minimum of two bilingual positions have been identified in the following offices:

- | | |
|-----------|-------------|
| Vancouver | Montreal |
| Winnipeg | Quebec City |
| Toronto | Fredericton |
| Windsor | |

The following offices have only one bilingual position:

- | | |
|-----------|-------------------|
| Victoria | London |
| Edmonton | Hamilton |
| Calgary | Halifax |
| Saskatoon | St. John's (Nfld) |

It must be emphasized that eleven (11) Offices of fifteen (15) possess at least two employees who are bilingual. All of the linguistic profiles for these bilingual positions correspond to a level B in oral expression. However, alternative arrangements have been taken to ensure the continuity of bilingual services by providing a conference telephone system for those Offices possessing only one bilingual employee.

PROMOTION OF BILINGUALISM ABROAD

During the past year, the Department, through the External Information Programs Division, has taken actions to promote bilingualism on the international scene. In this vein should be mentioned: the organization of conferences by

effet, le Ministère a mené une enquête sur la satisfaction du public dans 4 bureaux régionaux soit Halifax, Québec, Winnipeg et Calgary. Bien que d'une envergure limitée, cette vérification a permis d'affirmer que 94% des répondants se disent satisfaits des services bilingues rendus par les bureaux des passeports. En outre, quatre vérifications menées entre les mois de novembre 1980 et octobre 1981 indiquent que la réception téléphonique et les services dans les deux langues officielles sont toujours disponibles. A une seule reprise, a-t-il fallu utiliser le système de liaison téléphonique avec un autre bureau puisque dans tous les autres cas, les services ont pu être rendus par le personnel bilingue du bureau régional des passeports concerné.

En vue d'améliorer la qualité du service au public dans chaque bureau régional des passeports, le Ministère mettra en place incessamment un mécanisme permanent de retour d'information permettant d'évaluer la satisfaction du public des groupes linguistiques tant majoritaires que minoritaires quant à la disponibilité et à la qualité des services offerts. Ce mécanisme permettra aux populations desservies par nos bureaux des passeports de faire connaître leur degré d'appréciation du service en utilisant une carte-réponse pré-affranchie mise à leur disposition à tous les bureaux.

Au cours de l'année, le Ministère a revu la capacité bilingue requise dans les bureaux régionaux des passeports. Compte tenu d'une part, de l'importance de la demande, établie à moins de 1% dans la majorité des bureaux des passeports situés à l'extérieur du Québec, et d'autre part, des résultats des vérifications menées au cours de l'année, il est jugé que la capacité bilingue actuelle est adéquate. Ainsi, un minimum de deux postes bilingues sont identifiés dans les bureaux suivants:

- | | |
|-----------|-------------|
| Vancouver | Montréal |
| Winnipeg | Québec |
| Toronto | Frédéricton |
| Windsor | |

Les autres bureaux régionaux n'ont qu'un seul poste bilingue soit,

- | | |
|-----------|--------------------|
| Victoria | London |
| Edmonton | Hamilton |
| Calgary | Halifax |
| Saskatoon | St. John's (T.-N.) |

Il faut, également, souligner que onze (11) bureaux sur quinze (15) disposent d'au moins deux employés qualifiés bilingues. Tous les profils de compétence linguistique des postes correspondent au niveau B pour l'expression orale. Cependant, des dispositions sont prises pour assurer la continuité des services bilingues au moyen d'un système de conférence téléphonique pour les bureaux où il n'y a qu'un seul employé bilingue.

PROMOTION DU BILINGUISME À L'ÉTRANGER

Au cours de l'année, le Ministère, par l'intermédiaire de la Direction des programmes d'information à l'étranger, a entrepris une série d'activités

the Commissioner of Official Languages or by other officials who, when abroad, have made known Canada's bilingual nature; the distribution of information brochures to every mission abroad dealing with bilingualism, the preparation of a publication titled "La question linguistique" and the purchase of a film "Deux langues officielles, Why Not", which has been distributed to 54 posts. All these efforts have been made to sensitize the foreign public to the dual linguistic nature of Canada.

On the whole, in spite of the lack of bilingualism among locally-engaged staff, the Department is in a position to offer quality services in either official language to the public. It is intended to take actions during the next year to assist those missions which have had difficulties in ensuring bilingual services, to require all new Foreign Service officers who do not possess a knowledge of their second official to attend language training and furthermore to increase the bilingual capability of rotational secretaries. Negotiations are presently underway with the Treasury Board in order to grant financial compensation for those locally-engaged staff whose positions require the use of both English and French.

Following the appearance of the Department before the Special Joint Committee of the Senate and of the House of Commons on Official Languages, Mr. Max Yalden stated that there was no doubt that External Affairs was among the best in this area within the Public Service. He further said, that External Affairs by the nature of its mandate, and by the symbolism attached to its foreign service must pursue its efforts in matters of official languages.

pour promouvoir le bilinguisme sur la scène internationale. Mentionnons, entre autres, l'organisation de conférences prononcées par le Commissaire aux langues officielles ou par d'autres personnalités de passage à l'étranger pour faire connaître le Canada dans sa spécificité linguistique, la distribution de documents d'information sur le bilinguisme dans toutes les missions à l'étranger, la préparation d'une publication intitulée "La question linguistique" et l'achat d'un document audio-visuel intitulé "Deux langues officielles, Why Not" distribué dans quelque 54 missions. Tous ces efforts visent à sensibiliser le public étranger à la dualité linguistique canadienne.

Même s'il existe un problème de bilinguisme chez le personnel recruté sur place, le Ministère est en mesure d'offrir, dans l'ensemble, des services bilingues de qualité au public. Des efforts seront déployés au cours de la prochaine année pour assurer un suivi dans les missions qui éprouvent des difficultés à assurer des services bilingues, pour rendre la formation linguistique obligatoire pour tous les nouveaux agents du service extérieur qui n'ont pas une connaissance suffisante de la langue seconde et pour accroître la capacité bilingue du groupe des secrétaires permutantes. Des négociations sont présentement en cours avec le Conseil de Trésor pour accorder une compensation financière aux employés recrutés sur place à l'étranger lorsque leurs fonctions exigent l'usage du français et de l'anglais.

Comme le disait M. Max Yalden au Comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes sur les langues officielles, il n'y a aucun doute que le ministère des Affaires extérieures est parmi ceux qui ont le mieux réussi dans ce domaine à la Fonction publique. Ceci dit, compte tenu de son mandat et du symbolisme attaché au service extérieur, ce Ministère devrait poursuivre ses efforts en matière de langues officielles.

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.

EMPLOYEE INFORMATION

In the Annual Report of 1979-80, the Department indicated that the usage of French would not increase unless all employees sincerely want this to happen. Good organizational machinery will not achieve it alone. The Department is continuing to give attention to information programs. Weekly meetings have been organized to give new employees information regarding their rights and their obligations with respect to the official languages. Simultaneously other employees are being kept informed of policy by way of administrative circulars or notices.

The Department will prepare a résumé of the rights and obligations of employees, summarizing these with regards to official languages. Once prepared this summary will be distributed to all employees.

Overall, the present situation in the Department with reference to the usage of both official languages is extremely positive. To further improve the situation, the Department intends to take the following actions: encouraging those responsible to raise linguistic profiles of positions, increasing the minimum linguistic profile of rotational support staff to level B; increasing the use of imperative staffing and furthermore, putting further emphasis on increasing the awareness of employees as to their rights and obligations, and, increasing management responsibility in this field.

INFORMATION AUX EMPLOYÉS

Dans le rapport annuel de 1979-1980, le Ministère affirmait que l'usage du français ne saurait progresser sans que tous les employés le veuillent sincèrement. On ne saurait compter sur les seuls rouages d'une bonne organisation pour y parvenir. Le Ministère continue d'accorder une très grande importance aux activités d'information. Des rencontres hebdomadaires sont organisées pour les nouveaux employés afin de les sensibiliser à leurs droits et obligations en matière de langues officielles. L'ensemble du personnel est informé au fur et à mesure que de nouvelles lignes directrices sont élaborées, soit par le biais de circulaires administratives ou d'avis administratifs.

Le Ministère doit préparer prochainement un abrégé sur les droits et obligations des employés en matière de langues officielles. Lors de sa parution, ce fascicule sera remis à tous les employés de l'organisation.

Somme toute, la situation qui existe au Ministère quant à la langue de travail est favorable à l'épanouissement linguistique des deux communautés. En vue de poursuivre les efforts entrepris dans ce domaine, le Ministère entend inciter les responsables à relever les profils linguistiques des postes, exiger du personnel de soutien permutant le niveau minimum B, utiliser le plus souvent possible la dotation impérative, mettre l'accent sur la sensibilisation des employés à leurs droits et obligations et accroître la responsabilité des gestionnaires dans ce domaine.

PARTICIPATION

Taking into consideration organizational changes throughout the past year, Francophone representation has decreased within the Department. Presently at 29.5% this represents a decline of 1% from the report of 1980-81. The 280 employees of Employment and Immigration Canada integrated into External Affairs consist of the following percentages: 85% Anglophones and 15% Francophones. This intake of personnel accounted for more than half (52%) of all appointments during the year.

REPRESENTATION

As of 31 December 1981, the Department had 2,221 rotational employees. The linguistic distribution was 74% (1,648) Anglophones and 26% (573) Francophones. In absolute figures, this was an increase of 225 Anglophones and of 49 Francophones. Since the Annual Report of 1980-81, the representation of Francophones has diminished by 1% which can be attributed to the arrival of 248 officers from Employment and Immigration Canada, of which 84% were Anglophones. Consequently, the Francophone representation of Foreign Service officers has fallen from 26.3% to 23.6%. This change, though, was not under the direct control of the Department. It has been observed, that over the past year, 28% of personnel appointed to the department were Francophones. These 40 Francophone nominations would, without doubt, have increased the percentage of Francophones in the rotational service if there had not been the influx from Employment and Immigration Canada.

During the same period, there were a total of 1,014 non-rotational employees within the Department, of these 62% (630) were Anglophones and 38% (384) Francophones. In absolute figures, there was an increase of 13 Francophone employees, which has led to an increase of 1% overall of Francophone representation.

In keeping with the objectives set out in the Annual Report of 1980-81, the Department has taken steps to increase Francophone representation in the EL rotational group. Two competitions were held to recruit personnel in this group. It should be noted that of the 16 candidates who were found qualified, 7 were Francophone. These positions will be staffed in the course of the next year, and the percentage of Francophones can then be increased from 10% to 16% in this group. The Department recognizes the difficulty in increasing the number of Francophones in the Scientific and Professional category. Of the 4 persons recruited in this category over the last year, all were Anglophones. It should, however be noted that within these professional groups (AR/ED/EN/ES/HR/LA/LS) that turn-over is minimal and consequently progress is difficult. With this in mind, the Department proposes to increase its efforts in conjunction with the Public Service Commission regarding the staffing of this employment category. Personnel Operations Division will call upon the expertise of the personnel officers of the PSC and will systematically utilize referral inventories for staffing these positions.

PARTICIPATION

Compte tenu des changements organisationnels survenus au cours de l'année, le Ministère accuse une légère diminution de sa représentation francophone. Elle est présentement de 29,5% soit une baisse de 1% par rapport au plan de 1980-1981. Les quelque 280 employés d'Emploi et Immigration Canada venus accroître l'effectif des Affaires extérieures représentent 85% d'anglophones et 15% de francophones. Ils comptent, en outre, pour plus de la moitié (52%) des nominations effectuées au cours de l'année.

REPRÉSENTATION

Au 31 décembre 1981, le Ministère comptait 2 221 employés permutants dont 74% (1 648) anglophones et 26% (573) francophones. En chiffre absolu, il y a eu une augmentation de 225 anglophones et de 49 francophones. Par rapport au plan de 1980-1981, la proportion de francophones a diminué de 1%, ce qui s'explique par l'arrivée de 248 agents d'immigration d'Emploi et Immigration Canada dont 84% étaient anglophones. La représentation francophone chez les agents du service extérieur est passée de 26,3% à 23,6%. Toutefois, en faisant abstraction de cette situation qui échappe à tout contrôle ministériel, on observe que la proportion de francophones nommés au cours de l'année représente 28% de l'ensemble des nominations. Ces 40 nominations d'employés francophones auraient sans aucun doute permis d'augmenter la représentation francophone chez les employés permutants si le Ministère n'avait pas intégré à son effectif les agents d'Emploi et Immigration Canada.

Pour la même période, on comptait 1 014 employés non permutants dont 62% (630) anglophones et 38% (384) francophones. En chiffre absolu, il y a eu une augmentation de 13 employés francophones qui se traduit par un accroissement de 1% de la représentation francophone.

Dans le cadre des objectifs fixés dans le plan annuel de 1980-1981, le Ministère a fait des efforts pour augmenter la représentation francophone du groupe des EL permutants. Il s'est tenu cette année deux différents concours en vue de recruter du personnel au sein de ce groupe. On note avec plaisir que 7 francophones sur un total de 16 candidats se sont qualifiés et pourront, par conséquent, obtenir un poste au cours de la prochaine année. La proportion de francophones pourra donc passer de 10% à 16%. Le Ministère éprouve toujours des difficultés à augmenter le nombre de francophones dans la catégorie scientifique et professionnelle. Cette année, on n'a nommé que 4 personnes dans cette catégorie et elles étaient anglophones. A cause du fait que cette catégorie d'emploi est constituée de divers petits groupes (AR/ED/EN/ES/HR/LA/LS), les progrès sont difficiles. A cet effet, le Ministère entend poursuivre des efforts particuliers en étroite collaboration avec la Commission de la Fonction publique lors de la dotation des postes de cette catégorie d'emploi. La Direction de la gestion du personnel fera appel à l'expertise des agents de dotation de la CFP et utilisera de façon systématique les répertoires de candidats pour la dotation de ces postes.

APPOINTMENTS, PROMOTIONS AND DEPARTURES:

During the past year, the Department recruited 448 persons, of these 21.7% (97 of 448) were Francophones. This is an appreciable drop from last year's Report, but can be attributed to by the arrival of the employees of Employment and Immigration Canada. Of those employees transferred during the integration of the immigration functions to the Department only 15% were Francophone. Apart from this situation, it should be noted that Francophone recruitment was at 29% (61 of 212) in both rotational and non-rotational groups. The departure of Francophones has stabilized at 5% since the end of July 1980 and on the Anglophone side this has increased from 4% to 6%.

It should be emphasized with regard to promotions, that the number of Anglophones promoted were 200 out of 2278, which represents 9% of the population, and the number of Francophones promoted were 86 of 957, which represents 9% of the population. See attached Table VII.

During the next year, the Department will be in the process of acquiring a great number of employees from both Industry, Trade and Commerce and the Canadian International Development Agency. Once reorganization is completed, the Department will be much more capable of analyzing representation, identifying problem areas and taking the necessary actions to ensure equal representation of both linguistic communities.

NOMINATIONS, PROMOTIONS ET DÉPARTS

Au cours de la dernière année, le Ministère a effectué 448 nominations dont 21,7% (97 sur 448) étaient des employés francophones. On accuse une baisse appréciable par rapport à l'an dernier mais la situation s'explique par l'arrivée des employés d'Emploi et Immigration Canada. La représentation francophone n'était que de 15% dans cette série de nominations effectuées dans le cadre de l'intégration de la fonction immigration aux Affaires extérieures. Exception faite de cette situation, on remarque avec intérêt que les francophones représentent 29% (61 sur 212) des nominations effectuées au groupe permutant et non permutant provenant de l'extérieur. Le taux des départs chez les francophones (5%) s'est maintenu depuis la fin de juillet 1980 alors que celui des anglophones est passé de 4% à 6%.

Il importe de souligner qu'en ce qui concerne les promotions, les anglophones et les francophones ont été promus dans une proportion égale de 9% par rapport au nombre total d'employés dans chaque groupe linguistique, c'est-à-dire 200 anglophones sur 2,278 et 86 francophones sur 957. Voir tableau VII.

Au cours de la prochaine année, le Ministère devra accueillir un nombre important d'employés du ministère de l'Industrie et du Commerce et de l'Agence canadienne de développement international. Une fois l'intégration complétée, le Ministère sera plus en mesure d'analyser sa représentation, d'identifier les zones problématiques, et de prendre les moyens nécessaires à l'établissement d'une représentation équitable des deux communautés linguistiques.

INSTITUTIONAL SUPPORT

During the period covered by this Report, administrative support activities were directed toward the following activities:

- to establish mechanisms for the planning and co-ordination of demand for translation services;
- to examine the language training program to ensure its effectiveness and high efficiency;
- to utilize imperative staffing on a more frequent basis;
- to reinforce the evaluation, audit and control functions.

TRANSLATION

To improve the effectiveness of the Official Languages program, the Department has appointed a Co-Ordinator (FS-3) who is responsible for the use of the Translation Bureau. The Co-Ordinator reviews departmental policies regarding the issuance of documents in both official languages and the appropriate use of the translation services. Moreover, he is responsible for establishing a control system, and co-ordinating requests for the usage of these services.

LANGUAGE TRAINING

To examine the efficiency and results of language training, a study was made by the Public Service Commission for the Department. The essential aim of this study was the utilization of French as a second language following language training.

The study revealed that linguistic identification of positions did not always reflect realistic levels of communication needs. It should be noted that 31% of respondents did not believe that their oral competence permitted them to perform their tasks in the other official language. Furthermore 26% of these respondents indicated that the linguistic standard established for their position in writing skills exceeded their requirements. The incumbents of bilingual positions requiring level A believed that their needs were superior to the linguistic requirements of their position in comparison to those holding positions at level B. It is consequently apparent that a complete revision must be carried out of the linguistic profiles assigned to positions, which should pay particular attention to those positions which are at level A.

IMPERATIVE STAFFING

During the past year the Department has taken actions to promote the use of imperative staffing for non-rotational positions. This activity has provided positive results. The number of approved imperative staffing actions has grown from 9 to 43 over the course of the last year. It is the intention of

SOUTIEN INSTITUTIONNEL

Au cours de la période qui fait l'objet du présent rapport, les activités de soutien administratif visaient principalement les objectifs suivants:

- implanter des mécanismes de planification et de coordination de la demande des services de traduction;
- examiner le programme de formation linguistique afin d'en assurer l'efficacité et le bon rendement;
- utiliser plus fréquemment la dotation impérative;
- renforcer les fonctions de l'évaluation, de la vérification et du contrôle.

TRADUCTION

En vue d'accroître l'efficacité de la mise en oeuvre du programme des langues officielles, le Ministère a nommé un coordonnateur gestionnaire (FS-3) responsable de l'usage des services du Bureau des traductions. Le coordonnateur est à mettre à jour la politique ministérielle sur l'émission de documents dans les deux langues officielles et sur l'utilisation des services de traduction. Il mettra, en outre, sur pied un système de contrôle et de coordination des demandes.

FORMATION LINGUISTIQUE

En vue d'augmenter l'efficacité et le rendement du programme de formation linguistique, une enquête a été menée pour le compte du Ministère par la Direction générale de la formation linguistique (CFP). Le but de l'étude était de déterminer l'utilisation du français langue seconde suite à la formation linguistique.

Il ressort, principalement, de l'analyse des données que l'identification des postes ne reflète pas toujours les exigences réelles de la communication. On note que 31% des répondants éprouvent des besoins supérieurs au profil de leur poste en expression orale et 26% d'entre eux disent avoir des besoins inférieurs au profil de leur poste en expression écrite. Dans l'ensemble, les titulaires de postes bilingues au niveau A expriment des besoins supérieurs au profil de leur poste par rapport à ceux de postes bilingues au niveau B. Par conséquent, une révision complète de l'identification des profils linguistiques des postes s'impose en portant une attention particulière aux postes bilingues au niveau A.

DOTATION IMPÉRATIVE

Le Ministère a pris des mesures au cours de la dernière année pour promouvoir l'utilisation de la dotation impérative des postes non permutants. Les activités mises de l'avant ont permis d'atteindre des résultats probants. Ainsi, le nombre de dotations impératives approuvées au cours de l'année est passé de 9 à 43. Le Ministère entend poursuivre ses efforts pour encourager les

the Department to encourage the use of imperative staffing in the context of the revised policy presented in 1981.

ORGANIZATIONAL STRUCTURE

The Department has during 1981 enlarged its human resources in the sector of activities involving planning, evaluation and verification. The Official Languages Division has staffed three positions, one at the level AS-5, Chief, Planning and Evaluation, one at the level AS-2, Evaluation and Information Officer and another at the level of AS-3, Audit and Control Officer.

ADMINISTRATIVE ARRANGEMENTS

All of those non-rotational bilingual positions held by unilingual incumbents have been the object of a careful study. In conjunction with the supervisor of each of these positions, the Department has established administrative arrangements to ensure consistent bilingual services both to members of the public and departmental personnel. The establishment of these arrangements are the responsibility of the respective managers. The ensurance of the continued compliance with this policy is the responsibility of the Audit Section, which will regularly check the validity of information.

gestionnaires à utiliser la dotation impérative dans le contexte des modifications de politiques présentées en 1981.

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

Le Ministère s'est employé au cours de 1981 à accroître ses ressources humaines dans les secteurs d'activités reliés à la planification, l'évaluation et la vérification. La Direction des langues officielles s'est, en effet, dotée de trois postes soit un poste au niveau AS-5, Chef de la planification et de l'évaluation, un poste au niveau AS-2, agent responsable de l'évaluation et de l'information et un autre au niveau AS-3, agent de vérification et de contrôle.

ARRANGEMENTS ADMINISTRATIFS

Tous les postes bilingues non permutants occupés par des titulaires unilingues ont fait l'objet d'un examen attentif. En collaboration avec le surveillant de chacun de ces postes, le Ministère a établi des mesures administratives pour assurer en tout temps des services bilingues au public et aux employés du Ministère. La tenue à jour de ces arrangements est la responsabilité des gestionnaires. Pour s'assurer du respect de cette exigence de la politique, l'unité de vérification fera des contrôles réguliers de l'exactitude de l'information.

IMPLEMENTATION OF THE OFFICIAL LANGUAGES POLICY IN THE MANAGEMENT CATEGORY
(T.B. CIRCULAR No. 1981-30)

In light of this policy, all executive positions (EX) will be identified bilingual within bilingual regions. Within the Department, the executive group in the foreign service consists to a large measure of the levels FS-4 and FS-5. The bilingual capacity for this group had already been established at 100%, and in the conversion of these positions to the EX group this policy is maintained. Those non-rotational positions which are integrated with the EX category are, as well, all identified as bilingual. The linguistic profile "B" has been established as the minimal level for all positions in the executive group.

With regard to the staffing of these positions, the Department will resort as much as possible to imperative staffing in order to staff these non-rotational management level positions, or to proceed with inter-departmental assignments involving bilingual duties. In the case of rotational employees, the Department will continue to put a great importance on the bilingualism of its employees at the time of promotion.

The linguistic representation of the executive category is as follows:

	English	French
Rotational	65%	35%
Non-Rotational	71%	29%

MISE EN OEUVRE DES POLITIQUES DES LANGUES OFFICIELLES À L'INTENTION DE LA
CATÉGORIE DE LA GESTION (circulaire C.T. n° 1981-30)

En vertu de la politique, tous les postes du groupe de la haute direction (EX) doivent être, règle générale, identifiés bilingues dans les régions bilingues. Au Ministère, la haute direction est constituée en grande partie par les agents du service extérieur au niveau FS-4 et FS-5. La capacité bilingue visée pour ce groupe était déjà établie à 100% et dans le cadre de la conversion au groupe EX, elle est maintenue à ce niveau. Les postes non permutants intégrés au groupe EX sont également tous identifiés bilingues. En ce qui a trait au profil de compétence linguistique, le niveau B était déjà une exigence minimale pour tous les postes de la haute direction.

Quant à la dotation des postes, le Ministère aura recours le plus possible à la dotation impérative lorsqu'il faut combler les postes vacants non permutants de la catégorie de la gestion ou procéder à des affectations intramnistérielles impliquant des tâches bilingues. Dans le cas des permutants, le Ministère continuera d'accorder une très grande importance au bilinguisme des employés au moment des promotions.

Le taux de représentation des membres des deux communautés linguistiques dans le groupe de la haute direction est le suivant:

	Anglais	Français
Permutant	65%	35%
Non permutant	71%	29%

II - REVISED PLAN

II - PLAN RÉVISÉ

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

Statement of departmental objective: To offer quality bilingual services to the Canadian
 Énoncé de l'objectif du ministère: public, both within the country and abroad

Goals (in order of priority) Buts (par ordre de priorité)	Goals Buts		Results forecast Résultats prévus				Respons. centre Centre de respons.	Control dates Dates de contrôle	
	Revised Révisé	New Nouveau	Current year Année courante 1982-83	Upcoming yr Année finan- cière suivante 1983-84	Planning year 1 Année de plan. 1984-85	Planning year 2 Année de plan. 1985-86		Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
1.1 Survey on the bilingual capacity of locally-engaged employees Contact each post which has experienced problems to ensure the provision of services in both official languages to the public; - by reinforcing Heads of Post of the requirement for the active offer of services; and - by proposing to the posts concerned practical and realistic measures to improve the situation. Pursue negotiations with the Treasury Board in order to grant financial compensation to those locally-employed staff whose positions require the use of both English and French.	X		X	X	X	X	Official Languages Division/ Posts	Monthly	1983-84
		X	X				Personnel Management		
1.2 Public satisfaction Setting up information return mechanisms permitting the Department to evaluate public satisfaction as to the availability and quality of bilingual services in all posts abroad.		X	X				Official Languages Division/ Posts	Monthly	1982-83

TBC/CTC 360-61 (Rev. 81/10)

- 15 -

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

Statement of departmental objective: Offre de services bilingues de qualité au public canadien au pays et à l'étranger
 Énoncé de l'objectif du ministère:

Goals (in order of priority) Buts (par ordre de priorité)	Goals Buts		Results forecast Résultats prévus				Respons. centre Centre de respons.	Control dates Dates de contrôle	
	Revised Révisé	New Nouveau	Current year Année courante 1982-83	Upcoming yr Année finan- cière suivante 1983-84	Planning year 1 Année de plan. 1984-85	Planning year 2 Année de plan. 1985-86		Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
1.1 Enquête sur la capacité bilingue des employés recrutés sur place à l'étranger Intervenir auprès de chaque mission qui éprouve des difficultés à offrir des services au public dans les deux langues officielles; - en rappelant aux chefs de mission la politique relative à l'offre active de services; et - en proposant aux missions concernées des mesures pratiques et réalistes pour corriger la situation. Poursuivre les négociations avec le Conseil du Trésor en vue d'accorder une compensation financière aux employés recrutés sur place à l'étranger lorsque leurs fonctions exigent l'usage du français et de l'anglais.	X		X	X	X	X	Direction des langues officielles/ Missions	Mens.	1983-84
		X	X				Gestion du personnel		
1.2 Satisfaction du public Etablir un mécanisme de retour d'information permettant d'évaluer la satisfaction du public desservi dans toutes les missions à l'étranger quant à la disponibilité et à la qualité des services bilingues.		X	X				Direction des langues officielles/ Missions	Mens.	1982-83

TBC/CTC 360-61 (Rev. 81/10)

- 15 -

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

Statement of departmental objective: To offer quality bilingual services to the Canadian
 Énoncé de l'objectif du ministère: public, both within the country and abroad

Goals (in order of priority) Buts (par ordre de priorité)	Goals Buts		Results forecast Résultats prévus				Respons. centre Centre de respons.	Control dates Dates de contrôle	
	Revised Révisé	New Nouveau	Current year Année courante 1982-83	Upcoming yr Année finan- cière suivante 1983-84	Planning year 1 Année de plan. 1984-85	Planning year 2 Année de plan. 1985-86		Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
1.3 Evaluate public satisfaction as to the quality of bilingual services in the Regional Passport Offices.	X		X				Official Languages Division/ Passport Office	Monthly	
1.4 Increase the number of bilingual rotational employees in the groups, Foreign Service (FS) and in the Secretarial (SCY).	X		X	X	X	X	Official Languages Division/ Personnel Management	Monthly	

TBC/CTC 360-61 (Rev. 81/10)

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

Statement of departmental objective: Offre de services bilingues de qualité au public canadien au pays et à l'étranger
 Énoncé de l'objectif du ministère:

Goals (in order of priority) Buts (par ordre de priorité)	Goals Buts		Results forecast Résultats prévus				Respons. centre Centre de respons.	Control dates Dates de contrôle	
	Revised Révisé	New Nouveau	Current year Année courante 1982-83	Upcoming yr Année finan- cière suivante 1983-84	Planning year 1 Année de plan. 1984-85	Planning year 2 Année de plan. 1985-86		Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
1.3 Jauger la satisfaction du public quant à la qualité des services bilingues offerts dans les bureaux régionaux des passeports.	X		X				Direction des langues officielles/ Bureau des passeports	Mens.	
1.4 Accroître le nombre de permutants bilingues chez les agents du service extérieur (FS) et des secrétaires (SCY).	X		X	X	X	X	Direction des langues officielles/ Gestion du personnel	Mens.	

TBC/CTC 360-61 (Rev. 81/10)

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

Statement of departmental objective: Creation of a favourable environment for the use of English
 Énoncé de l'objectif du ministère: and French as languages of work

Goals (in order of priority) Buts (par ordre de priorité)	Goals Buts		Results forecast Résultats prévus				Respons. centre Centre de respons.	Control dates Dates de contrôle	
	Revised Révisé	New Nouveau	Current year Année courante	Upcoming yr Année finan- cière suivante	Planning year 1 Année de plan	Planning year 2 Année de plan		Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
			1982-83	1983-84	1984-85	1985-86			
2.1 Raising the linguistic profile of positions Encourage managers to raise the linguistic profile of non-rotational positions to reflect realistic levels of communication needs.	X		X	X	X		Official Languages Division/Divisions	Monthly	
2.2 Supervision Ensure all non-rotational departmental employees bilingual supervisory services; - by promoting language training for unilingual supervisors holding bilingual positions; - by raising the position profile to intermediate level B in each instance when a supervisory position previously occupied by a unilingual non rotational employee becomes vacant; and - by staffing the position on an imperative basis.		X	X	X			Official Languages Division/Divisions	Monthly	1982-83

- 17 -

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

Statement of departmental objective: Création d'un climat favorable à l'utilisation du français
 Énoncé de l'objectif du ministère: et de l'anglais comme langues de travail.

Goals (in order of priority) Buts (par ordre de priorité)	Goals Buts		Results forecast Résultats prévus				Respons. centre Centre de respons.	Control dates Dates de contrôle	
	Revised Révisé	New Nouveau	Current year Année courante	Upcoming yr Année finan- cière suivante	Planning year 1 Année de plan	Planning year 2 Année de plan		Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
			1982-83	1983-84	1984-85	1985-86			
2.1 Rehaussement du profil linguistique des postes Inciter les gestionnaires à relever le profil de la compétence linguistique des postes non permutants pour correspondre davantage aux exigences de communication.	X		X	X	X		Direction des langues officielles/Directions	Mens.	
2.2 Surveillance Assurer des services bilingues de surveillance à tous les employés non permutants du Ministère; - en favorisant l'accès à la formation linguistique pour les surveillants unilingues de postes bilingues; - en rehaussant le profil du poste au niveau intermédiaire B, chaque fois que deviendra vacant un poste de surveillant occupé antérieurement par un titulaire non permutant unilingue; et - en dotant ce poste de façon impérative.		X	X	X	X		Direction des langues officielles/Directions	Mens.	1982-83

- 17 -

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

Statement of departmental objective: **Creation of a favourable environment for the use of English and French as languages of work**
 Énoncé de l'objectif du ministère:

Goals (in order of priority) Buts (par ordre de priorité)	Goals Buts		Results forecast		Résultats prévus		Respons. centre Centre de respons.	Control dates Dates de contrôle	
	Revised Révisé	New Nouveau	Current year Année courante 1982-83	Upcoming yr Année finan- cière suivante 1983-84	Planning year 1 Année de plan 1984-85	Planning year 2 Année de plan 1985-86		Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
2.3 Meetings Ensure the meetings held at all levels are conducted in both official languages; - by issuing precise directives on the matter reflecting revisions to official languages policy; and - by requesting senior management to take measures to comply with these directives.		X	X				Official Languages Division/Divisions	Monthly	1982-83

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

Statement of departmental objective: **Création d'un climat favorable à l'utilisation du français et de l'anglais comme langues de travail.**
 Énoncé de l'objectif du ministère:

Goals (in order of priority) Buts (par ordre de priorité)	Goals Buts		Results forecast		Résultats prévus		Respons. centre Centre de respons.	Control dates Dates de contrôle	
	Revised Révisé	New Nouveau	Current year Année courante 1982-83	Upcoming yr Année finan- cière suivante 1983-84	Planning year 1 Année de plan 1984-85	Planning year 2 Année de plan 1985-86		Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
2.3 Réunions Assurer la tenue de réunions à tous les niveaux dans les deux langues officielles; - en émettant des directives précises à ce sujet suite à la révision de la politique ministérielle sur les langues officielles; et - en invitant la haute direction à prendre des mesures pour donner suite à ces directives.		X	X				Direction des langues officielles/Directions	Mens.	1982-83

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

Statement of departmental objective: Equal representation of both linguistic communities
 Énoncé de l'objectif du ministère: Égalité de représentation des deux communautés linguistiques

Goals (in order of priority) Buts (par ordre de priorité)	Goals Buts		Results forecast Résultats prévus				Respons. centre Centre de respons.	Control dates Dates de contrôle	
	Revised Révisé	New Nouveau	Current year Année courante 1982-83	Upcoming yr Année finan- cière suivante 1983-84	Planning year 1 Année de plan. 1984-85	Planning year 2 Année de plan. 1985-86		Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
3.1 Francophone representation in the "Scientific and Professional" Category Implement special measures to closely control the staffing of positions in this Employment Category; - by working in conjunction with the responsible staffing officers of the P.S.C.; and - by using referral inventories to staff these vacancies.	X		X	X	X	X	Personnel Management		

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

Statement of departmental objective: Représentation équitable des deux communautés linguistiques
 Énoncé de l'objectif du ministère: Représentation équitable des deux communautés linguistiques

Goals (in order of priority) Buts (par ordre de priorité)	Goals Buts		Results forecast Résultats prévus				Respons. centre Centre de respons.	Control dates Dates de contrôle	
	Revised Révisé	New Nouveau	Current year Année courante 1982-83	Upcoming yr Année finan- cière suivante 1983-84	Planning year 1 Année de plan. 1984-85	Planning year 2 Année de plan. 1985-86		Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
3.1 Représentation francophone dans la catégorie d'emploi "Sciences et professions" Mettre en oeuvre des mesures spéciales pour surveiller étroitement la dotation des postes de cette catégorie d'emploi; - en travaillant étroitement avec les agents de dotation de la C.F.P. responsables de ces groupes; et - en utilisant les répertoires de candidats pour combler ces vacances.	X		X	X	X	X	Gestion du personnel		

III - COST REPORT

III - RAPPORT DES COÛTS

COST REPORT RAPPORTS DES COÛTS

Official languages program activities Activites du programme des langues officielles	Past year 2 Année précédente 2 1980-81			Past year 1 Année précédente 1 1981-82			Current year Année courante 1982-83			Upcoming year Année financière suivante 1983-84		
	PY	AP	(\$ 000)	PY	AP	(\$ 000)	PY	AP	(\$ 000)	PY	AP	(\$ 000)
1. Implementation costs/Coûts de mise en oeuvre:												
1.1 Language training/Formation linguistique:												
a) in-house training/cours maison	---		174.9	---		173.0	---		201.5	---		221.6
b) travel and reinstallation/voyage et réinstallation	---		1.3	---		2.0	---		10.0	---		11.0
c) Replacement/Remplacement	1.7		21.3	0.9		5.5	4.0		20.0	4.0		22.4
d) Other administrative arrangements/ Autres dispositions administratives	---		---	---		---	---		---	---		---
1.2 Translation/Traduction	---		---	---		---	---		---	---		---
1.3 Simultaneous interpretation/Interprétation simultanée	---		---	---		---	---		---	---		---
1.4 Others/Autres	---		---	---		---	---		---	---		---
Sub-total/Sous-total	1.7		197.5	0.9		180.5	4.0		231.5	4.0		255.0
2. Program administration/Administration du programme												
2.1 Salaries/Salaires (01):												
a) General administration/administration générale	5.0		106.6	5.0		114.2	5.0		128.5	5.0		143.9
b) Language training/Formation linguistique	1.9		45.3	1.5		34.6	2.5		73.7	2.5		82.5
c) Translation/Traduction	---		---	---		---	---		---	0.5		15.2
d) Testing	1.5		23.6	1.5		26.3	1.5		29.9	1.5		33.5
e) Monitoring & Audit/Surveillance & Vérification	0.5		8.4	0.3		7.6	1.0		27.2	2.0		62.4
f) Planning/Planification	---		---	0.3		11.4	0.3		11.9	0.3		13.3
g) Evaluation	1.2		24.0	1.2		31.4	1.9		54.7	1.9		61.2
h) Policy development/Elaboration de politiques	---		---	---		---	0.3		11.9	0.3		13.3
i) OLIS/SILO	2.7		40.2	3.0		49.2	3.0		55.8	3.0		62.5

TBC/CTC 360-62 (Rev. 81/10)

- 20 -

COST REPORT RAPPORTS DES COÛTS

Official languages program activities Activites du programme des langues officielles	Past year 2 Année précédente 2 1980-81			Past year 1 Année précédente 1 1981-82			Current year Année courante 1982-83			Upcoming year Année financière suivante 1983-84		
	PY	AP	(\$ 000)	PY	AP	(\$ 000)	PY	AP	(\$ 000)	PY	AP	(\$ 000)
j) Others/Autres (Editing/ revision de textes)	0.7		15.6	0.5		12.3	0.5		14.3	0.5		16.0
Sub-total/Sous-total	13.5		263.7	13.3		287.0	16.0		407.9	17.5		503.8
2.2 Other Expenses/Autres dépenses (02-07):	---		5.4	---		2.3	---		9.3	---		10.2
Sub-total/Sous-total	13.5		269.1	13.3		289.3	16.0		417.2	17.5		514.0
3. Bilingualism bonus/Prime au bilinguisme	---		1,229.0	---		1,219.0	---		1,499.0	---		1,450.0
TOTAL	15.2		1,695.6	14.2		1,688.8	20.0		2,147.7	21.5		2,219.0

TBC/CTC 360-62 (Rev. 81/10)

- 21 -

**FORECAST OF LANGUAGE TRAINING NEEDS
PRÉVISIONS DES BESOINS DE FORMATION LINGUISTIQUE**

** Types of training modes and periods Genres de formation modalités et périodes	City Ville	1982-83			1983-84			LTB/PSC DGFL/CFP		Supplier Purveyeur Other (specify) Autre (préciser)	Cost Coûts (\$ 000)		
		English Anglais	French Français	TOTAL	English Anglais	French Français	TOTAL	*C	*D		1982-83	1983-84	
1 BASIC BASE Continuous Continus - Full time - Plein temps - 4 hours a day - 4 heures par jour - Part time - Temps partiel Intermittent Intermittent Cyclical Cyclique Immersion Immersion After hours Hors des heures de travail	Ottawa	7	50	57	7	55	62	X		Private institutions & Personal Services contracts Private institutions Private institutions	---	---	
	Ottawa and Posts abroad	7	130	137	8	143	151				125.5	138.0	
	Québec	-	6	6	-	8	8	X			6.0	6.5	
	Ottawa and Posts abroad	14	81	95	16	89	105	X			41.6	45.7	
Sub-total Sous-total		22	247	269	26	273	299				173.1	190.2	
2 DEVELOPMENTAL PERFECTIONNEMENT During working hours Pendant les heures de travail After working hours Hors des heures de travail	a) Ottawa b) Posts abroad	30 6	110 28	140 34	40 7	115 31	155 38		X	Private institutions & Personal Services Contracts	---	---	
	a) Ottawa b) Posts abroad	6 2	3 1	9 3	8 3	4 2	12 5	X			Private institutions	---	---
	Sub-total Sous-total		44	142	186	58	152	210				34.4	37.8

* Centralized: courses offered according to the LTB calendar
* Décentralisés: cours faisant l'objet d'une entente spécifique

* Centralized: cours dispensés selon le calendrier de la DGFL
* Décentralisés: cours faisant l'objet d'une entente spécifique

** As defined in TB/PSC circular 1981-29 (Glossary)

** Tel que défini dans la circulaire CT/CFP 1981-29 (Glossaire)

TBC/CTC 360-73 (81/10) A

**FORECAST OF LANGUAGE TRAINING NEEDS
PRÉVISIONS DES BESOINS DE FORMATION LINGUISTIQUE**

** Types of training modes and periods Genres de formation modalités et périodes	City Ville	1982-83			1983-84			LTB/PSC DGFL/CFP		Supplier Purveyeur Other (specify) Autre (préciser)	Cost Coûts (\$ 000)		
		English Anglais	French Français	TOTAL	English Anglais	French Français	TOTAL	*C	*D		1982-83	1983-84	
1 BASIC BASE Continuous Continus - Full time - Plein temps - 4 hours a day - 4 heures par jour - Part time - Temps partiel Intermittent Intermittent Cyclical Cyclique Immersion Immersion After hours Hors des heures de travail	Ottawa	7	50	57	7	55	62	X		Institutions privées, Marché de services personnels Institutions privées Institutions privées	---	---	
	Ottawa et missions à l'étranger	7	130	137	8	143	151				125.5	138.0	
	Québec	-	6	6	-	8	8	X			6.0	6.5	
	Ottawa et missions à l'étranger	14	81	95	16	89	105	X			41.6	45.7	
Sub-total Sous-total		22	247	269	26	273	299				173.1	190.2	
2 DEVELOPMENTAL PERFECTIONNEMENT During working hours Pendant les heures de travail After working hours Hors des heures de travail	a) Ottawa b) Missions à l'étranger	30 6	110 28	140 34	40 7	115 31	155 38		X	Institutions privées, marché de services personnels	---	---	
	a) Ottawa b) Missions à l'étranger	6 2	3 1	9 3	8 3	4 2	12 5	X			Private institutions	---	---
	Sub-total Sous-total		44	142	186	58	152	210				34.4	37.8

* Centralized: courses offered according to the LTB calendar
* Décentralisés: cours faisant l'objet d'une entente spécifique

* Centralized: cours dispensés selon le calendrier de la DGFL
* Décentralisés: cours faisant l'objet d'une entente spécifique

** As defined in TB/PSC circular 1981-29 (Glossary)

** Tel que défini dans la circulaire CT/CFP 1981-29 (Glossaire)

TBC/CTC 360-73 (81/10) A

**FORECAST OF LANGUAGE TRAINING NEEDS
PRÉVISIONS DES BESOINS DE FORMATION LINGUISTIQUE**

** Types of training modes and periods Genres de formation modalités et périodes	City Ville	1982-83			1983-84			Supplier Purveyeur		Cost Coûts (\$ 000)		
		English Anglais	French Français	TOTAL	English Anglais	French Français	TOTAL	LTB/PSC DGFL/CFP		Other (specify) Autre (préciser)	1982-83	1983-84
								*C	*D			
3. SPECIALIZED SPÉCIALISÉ During working hours Pendant les heures de travail After working hours Hors des heures de travail Sub-total Sous-total												
4. ADVANCED PROGRAM PROGRAMME SUPÉRIEUR Sub-total Sous-total	Ottawa	1	1	2	2	2	4	X			4.0	4.5
TOTAL		67	390	457	86	427	513				211.5	232.5
RELATED SPECIALIZED SERVICES SERVICES D'AIDE SPÉCIALISÉE 1) Development of teaching material Elaboration de matériel didactique 2) Tests, measurement and evaluation Test, mesure et évaluation												

* Centralized: courses offered according to the LTB calendar
* Décentralisées: cours faisant l'objet d'une entente spécifique

* Centralized: cours dispensés selon le calendrier de la DGFL
* Décentralisées: cours faisant l'objet d'une entente spécifique

** As defined in TB/PSC circular 1981-29 (Glossary)

** Tel que défini dans la circulaire CT/CFP 1981-29 (Glossaire)

TBC/CTC 360-73 (81/10) B

**FORECAST OF LANGUAGE TRAINING NEEDS
PRÉVISIONS DES BESOINS DE FORMATION LINGUISTIQUE**

** Types of training modes and periods Genres de formation modalités et périodes	City Ville	1982-83			1983-84			Supplier Purveyeur		Cost Coûts (\$ 000)		
		English Anglais	French Français	TOTAL	English Anglais	French Français	TOTAL	LTB/PSC DGFL/CFP		Other (specify) Autre (préciser)	1982-83	1983-84
								*C	*D			
3. SPECIALIZED SPÉCIALISÉ During working hours Pendant les heures de travail After working hours Hors des heures de travail Sub-total Sous-total												
4. ADVANCED PROGRAM PROGRAMME SUPÉRIEUR Sub-total Sous-total	Ottawa	1	1	2	2	2	4	X			4.0	4.5
TOTAL		67	390	457	86	427	513				211.5	232.5
RELATED SPECIALIZED SERVICES SERVICES D'AIDE SPÉCIALISÉE 1) Development of teaching material Elaboration de matériel didactique 2) Tests, measurement and evaluation Test, mesure et évaluation												

* Centralized: courses offered according to the LTB calendar
* Décentralisées: cours faisant l'objet d'une entente spécifique

* Centralized: cours dispensés selon le calendrier de la DGFL
* Décentralisées: cours faisant l'objet d'une entente spécifique

** As defined in TB/PSC circular 1981-29 (Glossary)

** Tel que défini dans la circulaire CT/CFP 1981-29 (Glossaire)

TBC/CTC 360-73 (81/10) B

IV - SUPPORTING DATA

IV - DONNÉES D'APPUI

ROTATIONAL SERVICE
SERVICE PERMUTANT

Table I - Distribution of Public Servants
by Employment Category and First Official Language

Tableau I - Distribution des fonctionnaires
par catégorie d'emploi et première langue officielle

Department/Ministère External Affairs / Affaires extérieures

Employment Category Catégorie d'emploi	Management Gestion		Administrative and Foreign Service Administration et service extérieur		Scientific and Professional Sciences et professions		Technical Technique		Administrative Support Soutien administratif		Operational Exploitation		Total Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
English/Anglais	41	65	707	77	0	0	66	90	741	71	93	77	1648	74
French/Français	22	35	215	23	0	0	7	10	301	29	28	23	573	26
Total	63	100	922	100	0	100	73	100	1042	100	121	100	2221	100

Date 31/12/81

NON-ROTATIONAL SERVICE
SERVICE NON PERMUTANT

TABLE 1 - DISTRIBUTION OF EMPLOYEES BY HIERARCHICAL LEVEL,
EMPLOYEE CATEGORY AND FIRST OFFICIAL LANGUAGE

TABLEAU 1 - DISTRIBUTION DES EMPLOYÉS PAR NIVEAU HIÉRARCHIQUE,
PAR CATÉGORIE DE L'EMPLOYÉ ET PAR PREMIÈRE LANGUE OFFICIELLE

DEPARTMENT MINISTÈRE
External Affairs / Affaires extérieures

Hierarchical Level Niveau Hiérarchique	First Official Language Première Langue Officielle		EMPLOYEE CATEGORY CATÉGORIE DE L'EMPLOYÉ															
			Management Gestion		Scientific and Professional Scientifique et Professionnelle		Administrative and Foreign Service Administrative et du Service extérieur		Technical Technique		Administrative Support Soutien Administratif		Operational Exploitation		Other Autre		Total	
			No./Nbre	% ↓	No./Nbre	% ↓	No./Nbre	% ↓	No./Nbre	% ↓	No./Nbre	% ↓	No./Nbre	% ↓	No./Nbre	% ↓	No./Nbre	% ↓
Executive and Equivalents Direction et niveaux équivalents	English Anglais		5	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	0.8
	French Français		2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	0.5
Senior Supérieur	English Anglais		0	0.0	7	21.9	34	16.8	3	7.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	44	6.9
	French Français		0	0.0	0	0.0	8	9.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	8	2.1
Intermediate Intermédiaire	English Anglais		0	0.0	15	46.8	94	46.5	13	32.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	122	19.4
	French Français		0	0.0	2	66.7	40	48.2	2	16.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	44	11.5
Junior Inférieur	English Anglais		0	0.0	10	31.3	74	36.6	24	60.0	323	100.0	28	100.0	0	0.0	459	72.9
	French Français		0	0.0	1	33.3	35	42.2	10	83.3	252	100.0	32	100.0	0	0.0	330	85.9
Unknown Inconnu	English Anglais		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	French Français		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total and % (→) Total et % (→)	English Anglais		5	0.8	32	5.1	202	32.1	40	6.3	323	51.3	28	4.4	0	0.0	630	62.1
	French Français		2	0.5	3	0.8	83	21.6	12	3.1	252	65.7	32	8.3	0	0.0	384	37.9
	All Tous		7	0.7	35	3.5	285	28.1	52	5.1	575	56.7	60	5.9	0	0.0	1014	100.0

Date 31/12/81

ROTATIONAL SERVICE
SERVICE PERMUTANT

Table II - Profile of Position Language Requirements,
by Employment Category

Tableau II - Profil des exigences linguistiques des postes
par catégorie d'emploi

Department/Ministère External Affairs / Affaires extérieures

Employment Category Catégorie d'emploi	Management Gestion		Administrative and Foreign Service Administration et service extérieur		Scientific and Professional Sciences et professions		Technical Technique		Administrative Support Soutien administratif		Operational Exploitation		Total Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bilingual/Bilingue	126	99.2	582	69.4	0	0	10	13.1	484	46.6	35	28.5	1237	56.2
English Essential/ Anglais essentiel	0	0.0	221	26.4	0	0	66	86.9	415	40.0	59	47.9	761	34.6
French Essential/ Français essentiel	0	0.0	25	3.0	0	0	0	0.0	33	3.2	1	0.8	59	2.7
English or French Essential/ Anglais ou français essentiel	0	0.0	10	1.2	0	0	0	0.0	106	10.2	28	22.8	144	6.5
Total	126	100	838	100	0	100	76	100	1038	100	123	100	2201	100

Date 31/12/81

- 26 -

NON-ROTATIONAL SERVICE
SERVICE NON PERMUTANT

Table II - Profile of Position Language Requirements,
by Employment Category

Tableau II - Profil des exigences linguistiques des postes
par catégorie d'emploi

Department/Ministère External Affairs / Affaires extérieures

Employment Category Catégorie d'emploi	Management Gestion		Administrative and Foreign Service Administration et service extérieur		Scientific and Professional Sciences et professions		Technical Technique		Administrative Support Soutien administratif		Operational Exploitation		Total Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bilingual/Bilingue	8	100.0	251	72.1	23	45.1	48	67.6	324	43.8	10	14.9	664	51.7
English Essential/ Anglais essentiel	0	0.0	94	27.0	25	49.0	21	29.6	251	34.0	10	14.9	401	31.2
French Essential/ Français essentiel	0	0.0	1	0.3	0	0.0	0	0.0	26	3.5	0	0.0	27	2.1
English or French Essential/ Anglais ou français essentiel	0	0.0	2	0.6	3	5.9	2	2.8	138	18.7	47	70.2	192	15.0
Total	8	100	348	100	51	100	71	100	739	100	67	100	1284	100

Date 31/12/81

- 27 -

Table III - Profile of Required Linguistic Proficiency.

Tableau III - Profil de la compétence linguistique requise.

DEPARTMENT/MINISTÈRE: EXTERNAL AFFAIRS / AFFAIRES EXTÉRIEURES

Bilingual Positions Postes bilingues		Management Gestion		Administrative and Foreign Service Administration et service extérieur		Technical Technique		Administrative Support Soutien administratif		Operational Exploitation		Total Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Required proficiency Compétence requise	C	54	43.2	32	5.5	0	0	60	12.4	0	0	146	11.8
	B	72	56.8	550	94.5	10	100.0	424	87.6	35	100.0	1091	88.2
	A	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		126	100	582	100	10	100	484	100	35	100	1237	100

Date 31/12/81

- 28 -

NON-ROTATIONAL SERVICE
SERVICE NON PERMUTANT

Table III - Profile of Linguistic Proficiency Required in Bilingual Positions

Tableau III - Profil de la compétence linguistique requise dans les postes bilingues

Department/Ministère External Affairs / Affaires extérieures

Bilingual Positions Postes bilingues		Management Gestion		Administrative and Foreign Service Administration et service extérieur		Scientific and Professional Sciences et professions		Technical Technique		Administrative Support Soutien administratif		Operational Exploitation		Total Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Required proficiency in speaking in English/ Compétence requise en expression orale en anglais	C	3	37.5	29	11.5	8	34.8	1	2.1	7	2.2	0	0.0	48	7.2
	B	5	62.5	204	81.3	10	43.5	40	83.3	213	65.7	1	10.0	473	71.2
	A			18	7.2	5	21.7	7	14.6	104	32.1	9	90.0	143	21.5
	R														
	P														
Speaking skill in English not required/Habilité en expression orale en anglais non requise															
Total		8	100	251	100	23	100	48	100	324	100	10	100	664	100
Required proficiency in speaking in French/ Compétence requise en expression orale en français	C	1	12.5	21	8.4	1	4.3	1	2.1	7	2.2	0	0.0	31	4.7
	B	7	87.5	201	80.0	15	65.3	27	56.3	204	63.0	1	10.0	455	68.5
	A			29	11.6	6	26.1	20	41.6	113	34.8	9	90.0	177	26.6
	R														
	P					1	4.3							1	0.2
Speaking skill in French not required/Habilité en expression orale en français non requise															
Total		8	100	251	100	23	100	48	100	324	100	10	100	664	100

Date 31/12/81

- 29 -

NON-ROTATIONAL SERVICE
SERVICE NON PERMUTANT

TABLE IV - DISTRIBUTION OF LINGUISTIC CAPACITY OF EMPLOYEES
IN BILINGUAL POSITIONS BY EMPLOYEE CATEGORY

TABLEAU IV - DISTRIBUTION DE LA CAPACITÉ LINGUISTIQUE DES EMPLOYÉS
OCCUPANT DES POSTES BILINGUES, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

DEPARTMENT MINISTÈRE
External Affairs / Affaires extérieures

Linguistic capacity of employees Capacité linguistique des employés	Employees who meet the language requirements of their position Employés qui satisfont aux exigences linguistiques de leur poste	EMPLOYEES WHO DO NOT MEET THE LANGUAGE REQUIREMENTS OF THEIR POSITION EMPLOYÉS QUI NE SONT PAS AUX EXIGENCES LINGUISTIQUES DE LEUR POSTE														Total	
		Do not have an exemption Ne bénéficient pas d'une exemption		EXEMPT OR HAVE ENTITLEMENTS EXEMPTES OU ONT DES DROITS													
				Total		Employee exempt on appointment Employé exempté au moment de la nomination		Position reidentified from unilingual to bilingual Poste réidentifié d'unilingue à bilingue		Linguistic profile raised Rehaussement du profil linguistique		New LKE results or confirmed as not meeting Nouvel ECL ou confirmé comme ne satisfaisant pas					
Employee category Catégorie de l'employé	No./Nbre	%	No./Nbre	%	No./Nbre	%	No./Nbre	%	No./Nbre	%	No./Nbre	%	No./Nbre	%	No./Nbre	%	
Management Gestion	6	85.7	0	0.0	1	14.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	14.3	7	100.0	
		1.3				0.0								1.5		0.0	0.0
Scientific and Professional Scientifique et Professionnelle	16	84.2	0	0.0	3	15.8	1	5.3	1	5.3	1	5.3	0	0.0	19	100.0	
		3.6				0.0								4.4		2.8	10.0
Administrative and Foreign Service Administrative et du Service Extérieur	168	78.1	8	3.7	39	18.2	26	12.1	4	1.9	2	0.9	7	3.3	215	100.0	
		36.6				27.6								57.4		72.2	40.0
Technical Technique	24	63.2	8	21.0	6	15.8	3	7.9	1	2.6	0	0.0	2	5.3	38	100.0	
		5.2				27.6								8.8		8.3	10.0
Administrative Support Soutien Administratif	237	88.8	12	4.5	18	6.7	5	1.8	4	1.5	7	2.6	2	0.8	267	100.0	
		51.6				41.3								26.5		13.9	40.0
Operational Exploitation	8	80.0	1	10.0	1	10.0	1	10.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	10	100.0	
		1.7				3.5								1.4		2.8	0.0
Other Autre	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		0.0				0.0								0.0		0.0	0.0
Total	459	82.6	29	5.2	68	12.2	36	6.5	10	1.8	10	1.8	12	2.1	556	100.0	
		100.0				100.0								100.0		100.0	100.0

Date 31/12/81

TNC/CTC 360-76 (87/11)

TABLE V
TABLEAU V

Supporting data - Données d'appui

LINGUISTIC PROFILES OF ROTATIONAL EMPLOYEES
PROFILS LINGUISTIQUES DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

Level/niveau Exemption	Bilingual Bilingue	Unilingual English Unilingue anglais	Unilingual French Unilingue français	TOTAL
FS-1D Level/niveau B Exemption	27	2	21	52
FS-1 Level/niveau B Level/niveau C Exemption	177	60	41	302
FS-2 Level/niveau B Level/niveau C Exemption	145	97	2	363
FS-3 Level/niveau B Level/niveau C Exemption	64	45	26	174
FS-4 Level/niveau B Level/niveau C Exemption	8	16	9	46
FS-5 Level/niveau B Level/niveau C Exemption	1	3	4	11
TOTAL:	791	151	6	948

DATE: 31/12/81

TABLE V
TABLEAU V

Supporting data - Données d'appui
LINGUISTIC PROFILES OF ROTATIONAL EMPLOYEES
PROFILS LINGUISTIQUES DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

	Bilingual <u>Bilingue</u>	%	Unilingual English <u>Unilingue anglais</u>	%	Unilingual French <u>Unilingue français</u>	%	TOTAL
EX-1			1				1
Total			1	100%			
EX-2							
Level/niveau B	-						
Level/niveau C	-						
Exemption	<u>1</u>						
Total	1	100%					1
EX-4							
Level/niveau B	-						
Level/niveau C	-						
Exemption	<u>2</u>						
Total	2	67%	1	33%			3
SX-4							
Level/niveau B	-						
Level/niveau C	-						
Exemption	<u>1</u>						
Total	1	100%					1
GRAND TOTAL	4	67%	2	33%			6

DATE: 31/12/81

TABLE V
TABLEAU V

Supporting data - Données d'appui
LINGUISTIC PROFILES OF ROTATIONAL EMPLOYEES
PROFILS LINGUISTIQUES DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

	Bilingual <u>Bilingue</u>	%	Unilingual English <u>Unilingue anglais</u>	%	Unilingual French <u>Unilingue français</u>	%	TOTAL
AS-3							
Level/niveau A	-						
Level/niveau B	1						
Level/niveau C	1						
Exemption	<u>2</u>						
	4	33%	8	67%	-		12
AS-4							
Level/niveau A	-						
Level/niveau B	5						
Level/niveau C	1						
Exemption	<u>4</u>						
	10	53%	9	47%	-		19
<u>TOTAL:</u>	14	45%	17	55%	-		31

DATE: 31/12/81

TABLE V
TABLEAU V

Supporting data - Données d'appui
LINGUISTIC PROFILES OF ROTATIONAL EMPLOYEES
PROFILS LINGUISTIQUES DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

	Bilingual		Unilingual English		Unilingual French		TOTAL
	Bilingue	%	Unilingue anglais	%	Unilingue français	%	
SCY-1							
Level/niveau A	13						
Level/niveau B	32						
Level/niveau C	-						
	<u>45</u>	35%	77	59%	8	6%	130
SCY-2							
Level/niveau A	41						
Level/niveau B	42						
Level/niveau C	21						
	<u>104</u>	62%	61	37%	1	1%	166
SCY-3							
Level/niveau A	43						
Level/niveau B	25						
Level/niveau C	19						
	<u>87</u>	63%	51	37%	-		138
SCY-4							
Level/niveau A	6						
Level/niveau B	10						
Level/niveau C	7						
	<u>23</u>	59%	15	38%	1	3%	39
<u>TOTAL:</u>	259	54.7%	204	43.3%	10	2%	473

DATE: 31/12/81

TABLE V
TABLEAU V

Supporting data - Données d'appui
LINGUISTIC PROFILES OF ROTATIONAL EMPLOYEES
PROFILS LINGUISTIQUES DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

	Bilingual		Unilingual English		Unilingual French		TOTAL
	Bilingue	%	Unilingue anglais	%	Unilingue français	%	
CR-2							
Level/niveau A	14						
Level/niveau B	6						
Level/niveau C	-						
	<u>20</u>	44%	24	52%	2	4%	46
CR-3							
Level/niveau A	19						
Level/niveau B	12						
Level/niveau C	4						
	<u>35</u>	38%	56	62%	-		91
CR-4							
Level/niveau A	19						
Level/niveau B	10						
Level/niveau C	14						
	<u>43</u>	58%	31	42%	-		74
CR-5							
Level/niveau A	7						
Level/niveau B	7						
Level/niveau C	11						
	<u>25</u>	50%	25	50%	-		50
CR-6							
Level/niveau A	6						
Level/niveau B	10						
Level/niveau C	12						
	<u>28</u>	56%	22	44%	-		50
CR-7							
Level/niveau A	-						
Level/niveau B	1						
Level/niveau C	1						
	<u>2</u>	67%	1	33%	-		3
<u>TOTAL:</u>	*153	48.7%	159	50.7%	2	.6%	314
Level/niveau 4	17						
			Total of rotational CR employees/ Total des employés CR permutants:				331

* Not included in the total are the linguistic results of 17 persons presently on assignment abroad, who previously qualified at a level formerly required by their occupational group and level, and for which the language standards have since been raised. (TB Circ. 1980-1)

* Ce total ne comprend pas les résultats des tests linguistiques de 17 personnes présentement affectées à l'étranger qui satisfaisaient déjà aux exigences requises pour leur groupe et niveau lesquelles ont été rehaussées depuis. (Circulaire du CT n° 1980-1)

DATE: 31/12/81

TABLE V
TABLEAU V

Supporting data - Données d'appui

LINGUISTIC PROFILES OF ROTATIONAL EMPLOYEES
PROFILS LINGUISTIQUES DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

	Bilingual		Unilingual English		Unilingual French		TOTAL
	<u>Bilingue</u>	<u>%</u>	<u>Unilingue anglais</u>	<u>%</u>	<u>Unilingue français</u>	<u>%</u>	
CM-3							
Level/niveau A	1						
Level/niveau B	<u>1</u>	50%	1	50%	-	-	2
CM-4							
Level/niveau A	7						
Level/niveau B	2						
Level/niveau C	<u>12</u>	27%	57	73%	-	-	78
CM-5							
Level/niveau A	11						
Level/niveau B	11						
Level/niveau C	<u>18</u>	33%	81	67%	-	-	121
CM-6							
Level/niveau A	2						
Level/niveau B	1						
Level/niveau C	<u>3</u>	50%	6	50%	-	-	12
CM-7							
Level/niveau A	-						
Level/niveau B	1						
Level/niveau C	4						
Exemption	<u>1</u>	50%	6	50%	-	-	12
TOTAL:	*74	32.9%	151	67.1%	-	-	225
Level/niveau 4	13		Total of rotational CM employees/ Total des employés CM permutants:				238

* Not included in the total are the linguistic results of 13 persons presently on assignment abroad, who previously qualified at a level formerly required by their occupational group and level, and for which the language standards have since been raised. (TB Circ. 1980-1)

* Ce total ne comprend pas les résultats des tests linguistiques de 13 personnes présentement affectées à l'étranger qui satisfaisaient déjà aux exigences requises pour leur groupe et niveau lesquelles ont été rehaussées depuis. (Circulaire du CT n° 1980-1)

DATE: 31/12/81

TABLE V
TABLEAU V

Supporting data - Données d'appui

LINGUISTIC PROFILES OF ROTATIONAL EMPLOYEES
PROFILS LINGUISTIQUES DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

	Bilingual		Unilingual English		Unilingual French		TOTAL
	<u>Bilingue</u>	<u>%</u>	<u>Unilingue anglais</u>	<u>%</u>	<u>Unilingue français</u>	<u>%</u>	
EL-3							
Level/niveau A	1						
Level/niveau B	-						
Level/niveau C	<u>1</u>	25%	3	75%	-	-	4
EL-4							
Level/niveau A	-						
Level/niveau B	2						
Level/niveau C	<u>1</u>	9%	29	91%	-	-	32
EL-5							
Level/niveau A	-						
Level/niveau B	2						
Level/niveau C	<u>2</u>	29%	10	71%	-	-	14
EL-6							
Level/niveau A	-						
Level/niveau B	2						
Level/niveau C	<u>2</u>	10%	18	90%	-	-	20
EL-7							
Level/niveau A	-						
Level/niveau B	1						
Level/niveau C	<u>1</u>	33%	2	67%	-	-	3
TOTAL:	11	15%	62	85%	-	-	73

DATE: 31/12/81

TABLE V
TABLEAU V

Supporting data - Données d'appui

LINGUISTIC PROFILES OF ROTATIONAL EMPLOYEES
PROFILS LINGUISTIQUES DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

	Bilingual		Unilingual English		Unilingual French		TOTAL
	Bilingue	%	Unilingue anglais	%	Unilingue français	%	
PRC-5							
Level/niveau A	9						
Level/niveau B	6						
Level/niveau C	1						
	<u>16</u>	26%	44	71%	2	3%	62
PRC-7							
Level/niveau A	-						
Level/niveau B	1						
Level/niveau C	1						
	<u>2</u>	7%	25	93%	-		27
PRC-8							
Level/niveau A	-						
Level/niveau B	-						
Level/niveau C	-						
	<u>-</u>		1	100%	-		1
TOTAL:	*18	20%	70	78%	2	2%	90
Level/niveau 4	16		Total of rotational PRC employees/ Total des employés PRC permutants:				106

* Not included in the total are the linguistic results of 16 persons presently on assignment abroad, who previously qualified at a level formerly required by their occupational group and level, and for which the language standards have since been raised. (RB Circ. 1980-1)

* Ce total ne comprend pas les résultats des tests linguistiques de 16 personnes présentement affectées à l'étranger qui satisfaisaient déjà aux exigences requises pour leur groupe et niveau lesquelles ont été rehaussées depuis. (Circulaire du CT n° 1980-1)

GS-MES-10							
Level/niveau A	1						
Level/niveau B	1						
Level/niveau C	2						
	<u>4</u>	27%	11	73%	-		15
TOTAL:	4	27%	11	73%	-		15

DATE: 31/12/81

TABLE V
TABLEAU V

Supporting data - Données d'appui

LINGUISTIC PROFILES OF ROTATIONAL EMPLOYEES
PROFILS LINGUISTIQUES DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

	Bilingual		Unilingual English		Unilingual French		TOTAL
	Bilingue	%	Unilingue anglais	%	Unilingue français	%	
FS	791	83%	151	16%	6	1%	948
SX	4	67%	2	33%	-		6
AS	14	45%	17	55%	-		31
SCY	259	55%	204	43%	10	2%	473
CR	*153	49%	159	50%	2	1%	*314
CM	*74	33%	151	67%	-		*225
EL	11	15%	62	85%	-		73
GS-PRC	*18	20%	70	78%	2	2%	*90
GS-MES	4	27%	11	73%	-		15
TOTAL	*1328	61%	827	38%	20	1%	*2175
Level/niveau 4	46						<u>2221</u>

* Not included in the total are the linguistic results of 46 persons presently on assignment abroad, who previously qualified at a level formerly required by their occupational group and level, and for which the language standards have since been raised. (TB Circ. 1980-1)

* Ce total ne comprend pas les résultats des tests linguistiques de 46 personnes présentement affectées à l'étranger qui satisfaisaient déjà aux exigences requises pour leur groupe et niveau lesquelles ont été rehaussées depuis. (Circulaire du CT n° 1980-1)

DATE: 31/12/81

TABLE VI
TABLEAU VI

Employment Category Catégorie d'emploi	Management Gestion			Administrative and Foreign Services Administration et Services Extérieurs			Administrative Support Soutien Administratif			CVM		CRM			
	% CV	CR		% CV	CR		% CV	CR		MIN %	MAX %	%			
		N	T		N	T		N	T						
ABIDJAN	100-100	1	1*	100	40-60	5	5	100	38-50	5	7	71	43	57	85
ACCRA	100-100				50-75	2	3	67	25-50	2	4	50	44	67	57
ADDIS ABABA/ ADDIS ABABA	100-100	1	1*	100	100-100				50-100	2	2	100	75	100	100
ALGIERS/ ALGER	100-100	1	1*	100	33-67	4	4	100	50-67	5	5	100	50	70	100
ANKARA	100-100	1	1*	100	33-67	1	2	50	25-50	1	4	25	38	63	43
ATHENS/ ATHENES	100-100	0	1	0	40-60	4	5	80	33-67	2	3	67	44	67	67
ATLANTA	100-100	1	1*	100	67-100	1	3	33	100-100	0	1	0	80	100	40
BAGHDAD/ BAGDAD	100-100	1	1*	100	50-100	1	2	50	33-67	0	3	0	50	83	33
BANGKOK	100-100	1	1*	100	45-55	10	10	100	40-60	3	5	60	47	59	88
BEIRUT/ BEYROUTH	100-100	1	1*	100	33-50	5	5	100	50-75	2	2	100	45	64	100
BELGRADE	100-100	1	1*	100	43-57	5	5	100	29-43	3	7	43	40	53	69
BERLIN					100-100	1	1	100	100-100	0	1	0	100	100	50
BERNE	100-100	1	1	100	67-100	3	3	100	33-67	1	2	50	57	86	83
BIRMINGHAM					33-50	3	4	75					33	50	75
BOGOTA	100-100				50-100	4	5	80	33-67	0	3	0	50	83	50
BONN	50-100	1	1	100	33-42	7	11	64	29-36	8	13	62	32	43	64
BORDEAUX	100-100	1	1*	100		1	1	100	50-100	2	2	100	67	100	100
BOSTON	100-100	1	1	100	40-60	4	5	80					50	67	83

* FS-3 Incumbents
Titulaires FS-3

LEGENDE/LÉGENDE: N - Number of bilingual employees / Nombre d'employés bilingues
T - Total number of employees / Nombre total des employés
CV - Bilingual capacity required / Capacité bilingue visée
CR - Current bilingual capacity / Capacité bilingue réelle
CVM - Bilingual capacity required for Post / Capacité bilingue visée pour la mission
CRM - Current bilingual capacity for Post / Capacité bilingue réelle pour la mission

DATE: 31/12/81

TABLE VI
TABLEAU VI

Employment Category Catégorie d'emploi	Management Gestion			Administrative and Foreign Services Administration et Services Extérieurs			Administrative Support Soutien Administratif			CVM		CRM			
	% CV	CR		% CV	CR		% CV	CR		MIN %	MAX %	%			
		N	T		N	T		N	T						
BRASILIA	100-100	1	1	100	33-67	2	3	67	25-50	2	4	50	38	63	63
BRIDGETOWN	100-100	1	1*	100	40-60	4	5	80	25-50	3	4	75	40	60	80
BRUSSELS EMB/ BRUXELLES AMB	100-100	1	1	100	67-83	5	5	100	54-69	12	13	92	60	75	95
BRUSSELS EEC/ BRUXELLES CEE	100-100	1	1	100	67-100	3	3	100	50-63	6	8	75	58	75	83
BRUSSELS NATO/ BRUXELLES NATO	100-100	1	1	100	43-57	5	6	83	25-30	12	20	60	32	39	67
BUCAREST/ BUCHAREST	100-100	1	1	100	100-100	0	1	0	50-100	1	2	50	75	100	50
BUDAPEST	100-100	1	1*	100	50-100	1	2	50	50-75	0	3	0	57	86	33
BUENOS AIRES	100-100	1	1	100	33-67	3	3	100	33-67	2	2	100	43	71	100
BUFFALO					50-100	1	2	50					50	100	50
CAIRO/ LE CAIRE	100-100	1	1	100	40-60	5	6	83	40-60	2	5	40	45	64	67
CANBERRA	100-100				20-40	3	5	60	40-60	4	6	67	36	55	64
CARACAS	100-100	1	1	100	50-75	2	3	67	50-75	3	3	100	56	78	86
CHICAGO	100-100				25-50	4	4	100	100-100	0	1	0	50	67	80
COLOMBO	100-100	1	1*	100	100-100	1	1	100	50-100	1	2	50	75	100	75
COPENHAGEN/ COPENHAGUE	100-100	1	1*	100	50-100	2	2	100	50-100	1	2	50	60	100	80
DACCA	100-100	0	1*	0	33-67	2	3	67	25-50	1	2	50	38	63	50
DAKAR	100-100	1	1*	100	60-80	4	4	100	40-60	5	5	100	55	73	100
DALLAS					50-100	1	2	50					50	100	50

* FS-3 Incumbents
Titulaires FS-3

LEGENDE/LÉGENDE: N - Number of bilingual employees / Nombre d'employés bilingues
T - Total number of employees / Nombre total des employés
CV - Bilingual capacity required / Capacité bilingue visée
CR - Current bilingual capacity / Capacité bilingue réelle
CVM - Bilingual capacity required for Post / Capacité bilingue visée pour la mission
CRM - Current bilingual capacity for Post / Capacité bilingue réelle pour la mission

DATE: 31/12/81

TABLE VI
TABLEAU VI

Employment Category Catégorie d'emploi	Management Gestion			Administrative and Foreign Services Administration et Services Extérieurs				Administrative Support Soutien Administratif				CVM		CRM
				CV	CR		CV	CR		CV	CR		MIN %	MAX %
	N	T	%		N	T		%	N		T	%		
DAR-ES-SALAAM	100-100	/		25-50	4	5	80	20-60	1	5	20	30	60	50
DETROIT		/		25-50	2	3	67		/			25	50	67
DUBLIN	100-100	1	1*	50-100	2	2	100	50-100	0	2	0	60	100	60
GENEVA/ GENEVE	50-100	0	1	64-73	9	10	90	42-50	11	12	92	52	64	87
GEORGETOWN	100-100	/		50-100	0	2	0	33-67	2	3	67	50	83	40
GLASGOW		/		25-50	0	2	0		/			25	50	0
GUATEMALA		/		100-100	/			50-100	1	2	50	67	100	50
HAVANA/ LA HAVANE	100-100	1	1*	33-67	2	3	67	40-60	2	4	50	44	67	63
HELSINKI	100-100	1	1*		/			50-100	1	2	50	67	100	67
HONG KONG	100-100	/		46-54	10	12	83	50-75	2	4	50	50	61	75
ISLAMABAD	100-100	1	1*	33-50	4	5	80	50-75	1	4	25	45	64	60
JAKARTA	100-100	0	1*	20-40	3	5	60	29-43	1	6	17	31	46	33
JEDDAH/ DJEDDAH	100-100	1	1*	50-100	2	2	100	20-40	2	5	40	38	63	63
KINGSTON	100-100	1	1*	29-43	4	5	80	25-50	0	4	0	33	50	50
KINSHASA	100-100	/		67-100	1	1	100	60-80	4	4	100	67	89	100
KUALA LUMPUR	100-100	/		50-100	1	2	50	33-67	2	3	67	50	83	60
KUWAIT/ KOWEIT		/		33-67	1	3	33	50-100	1	2	50	40	80	40
LAGOS	100-100	/		33-67	2	3	67	25-50	0	4	0	38	63	29

* FS-3 Incumbents
Titulaires FS-3

LEGEND/LÉGENDE: N - Number of bilingual employees / Nombre d'employés bilingues
T - Total number of employees / Nombre total des employés
CV - Bilingual capacity required / Capacité bilingue visée
CR - Current bilingual capacity / Capacité bilingue réelle
CVM - Bilingual capacity required for Post / Capacité bilingue visée pour la mission
CRM - Current bilingual capacity for Post / Capacité bilingue réelle pour la mission

DATE: 31/12/81

TABLE VI
TABLEAU VI

Employment Category Catégorie d'emploi	Management Gestion			Administrative and Foreign Services Administration et Services Extérieurs				Administrative Support Soutien Administratif				CVM		CRM
				CV	CR		CV	CR		CV	CR		MIN %	MAX %
	N	T	%		N	T		%	N		T	%		
LIBREVILLE		/		100-100	/			100-100	1	1	100	100	100	100
LIMA	100-100	/		50-75	0	2	0	33-67	3	4	75	50	75	50
LISBON/ LISBONNE	100-100	1	1	40-60	5	5	100	33-67	1	3	33	44	67	78
LONDON/ LONDRES	100-100	1	1	28-36	18	20	90	31-38	7	19	37	33	40	65
LOS ANGELES	100-100	0	1	40-60	2	4	50	50-100	1	2	50	50	75	43
LUSAKA	100-100	0	1*	50-100	0	1	0	25-50	0	2	0	43	71	0
MADRID	100-100	1	1	67-100	3	3	100	50-75	3	4	75	63	88	88
MANILA/ MANILLE	100-100	/		29-43	6	6	100	33-67	0	3	0	36	55	67
MARSEILLE	100-100	1	1*	25-50	4	4	100	50-100	2	2	100	43	63	100
MERBOURNE		/		100-100	0	1	0		/			100	100	0
MEXICO	100-100	/		38-50	5	7	71	33-50	3	6	50	33	50	62
MILAN		/		50-100	1	1	100		/			50	100	100
MINNEAPOLIS		/		50-100	0	2	0		/			50	100	0
MOSCOW/ MOSCOU	50-100	1	1	43-57	7	7	100	27-40	5	13	39	33	50	62
NAIROBI	100-100	0	1	29-43	5	7	71	17-33	1	6	17	29	43	43
NEW DELHI	100-100	1	1	25-33	8	11	73	40-60	3	5	60	33	44	71
NEW ORLEANS/ NOUVELLE ORLEANS		/		100-100	/			100-100	1	1	100	100	100	100
NEW YORK CONGEN	100-100	/		29-43	11	14	79	25-38	3	7	43	30	43	67

* FS-3 Incumbents
Titulaires FS-3

LEGEND/LÉGENDE: N - Number of bilingual employees / Nombre d'employés bilingues
T - Total number of employees / Nombre total des employés
CV - Bilingual capacity required / Capacité bilingue visée
CR - Current bilingual capacity / Capacité bilingue réelle
CVM - Bilingual capacity required for Post / Capacité bilingue visée pour la mission
CRM - Current bilingual capacity for Post / Capacité bilingue réelle pour la mission

DATE: 31/12/81

TABLE VI
TABLEAU VI

Employment Category Catégorie d'emploi	Management Gestion			Administrative and Foreign Services Administration et Services Extérieurs			Administrative Support Soutien Administratif			CVM		CRM			
	% CV	CR		% CV	CR		% CV	CR		MIN %	MAX %	%			
		N	T		N	T		N	T						
NEW YORK UN	67-100	1	1	100	29-43	8	9	89	27-36	7	11	64	33	48	76
NIAMEY									100-100	1	1	100	100	100	100
OSLO	100-100	1	1	100	50-100	1	2	50	33-67	1	3	33	50	83	50
OUAGAOUSSOU									100-100	1	1	100	100	100	100
PARIS EMB/ PARIS AMB	100-100	1	1	100	42-53	15	15	100	46-54	21	25	84	47	55	90
PARIS CCC					100-100	1	1	100					100	100	100
PARIS OECD/ PARIS OCDE	100-100				25-50	5	5	100	40-60	5	5	100	40	60	100
PARIS UNESCO	100-100	1	1*	100	100-100	1	1	100	50-100	2	2	100	75	100	100
PEKING/ PEKIN	100-100	1	1	100	40-60	4	5	80	20-30	8	12	67	31	44	72
PHILADELPHIA/ PHILADELPHIE									100-100	0	1	0	100	100	0
PORT-AU-PRINCE	100-100	1	1*	100	40-60	4	4	100	67-100	3	3	100	56	78	100
PORT OF SPAIN	100-100	1	1*	100	33-50	4	5	80	33-67	1	3	33	40	60	67
PRAGUE	100-100	1	1*	100	33-67	1	2	50	50-75	2	5	40	50	75	50
PRETORIA	100-100	1	1*	100	20-40	4	5	80	33-67	1	3	33	33	56	67
QUITO	100-100	0	1*	0					100-100	1	1	100	100	100	50
RABAT	100-100	1	1*	100	0-50	2	2	100	50-75	4	4	100	43	71	100
RIO DE JANEIRO									100-100	1	1	100	100	100	100
ROME	100-100	1	1	100	44-56	7	8	88	30-40	4	10	40	40	50	63

* FS-3 Incumbents
Titulaires FS-3

LEGEND/LÉGENDE:

N - Number of bilingual employees / Nombre d'employés bilingues
 T - Total number of employees / Nombre total des employés
 CV - Bilingual capacity required / Capacité bilingue visée
 CR - Current bilingual capacity / Capacité bilingue réelle
 CVM - Bilingual capacity required for Post / Capacité bilingue visée pour la mission
 CRM - Current bilingual capacity for Post / Capacité bilingue réelle pour la mission

DATE: 31/12/81

TABLE VI
TABLEAU VI

Employment Category Catégorie d'emploi	Management Gestion			Administrative and Foreign Services Administration et Services Extérieurs			Administrative Support Soutien Administratif			CVM		CRM			
	% CV	CR		% CV	CR		% CV	CR		MIN %	MAX %	%			
		N	T		N	T		N	T						
SALISBURY	100-100				50-100	1	1	100	50-100	2	4	50	60	100	60
SAN FRANCISCO	100-100	0	1	0	25-50	3	4	75					40	60	60
SAN JOSE	100-100				50-100	1	2	50	33-67	2	3	67	50	83	60
SANTIAGO	100-100	1	1*	100	33-67	2	2	100	33-67	1	3	33	43	71	67
SAO PAULO									100-100	1	1	100	100	100	100
SEATTLE	100-100	0	1*	0	40-60	4	4	100					50	67	80
SEOUL	100-100	0	1	0	17-33	6	6	100	33-67	0	3	0	30	50	60
SINGAPORE/ SINGAPOUR	100-100	1	1*	100	22-33	5	6	83	33-67	1	3	33	31	46	70
STOCKHOLM	100-100	1	1	100	25-50	3	3	100	33-67	2	3	67	38	63	86
STRASBOURG	100-100	1	1	100	100-100	1	1	100	50-100	2	2	100	75	100	100
SYDNEY					33-67	3	3	100					33	67	100
THE HAGUE/ LA HAYE	100-100	1	1	100	40-60	4	6	67	50-75	3	4	75	50	70	73
TEHRAN/ TEHERAN	100-100								50-100				67	100	
TEL AVIV	100-100	1	1	100	33-50	4	6	67	20-40	2	5	40	33	50	58
TOKYO	50-100	0	1	0	31-46	10	14	71	27-36	8	12	67	31	46	67
TUNIS	100-100	1	1*	100	50-100	1	1	100	50-67	5	5	100	56	78	100
VATICAN	100-100	1	1	100	100-100	1	1	100	50-100	2	2	100	75	100	100
VIENNE EMB/ VIENNE AMB	100-100	1	1	100	40-60	5	5	100	20-40	1	5	20	36	55	64

* FS-3 Incumbents
Titulaires FS-3

LEGEND/LÉGENDE:

N - Number of bilingual employees / Nombre d'employés bilingues
 T - Total number of employees / Nombre total des employés
 CV - Bilingual capacity required / Capacité bilingue visée
 CR - Current bilingual capacity / Capacité bilingue réelle
 CVM - Bilingual capacity required for Post / Capacité bilingue visée pour la mission
 CRM - Current bilingual capacity for Post / Capacité bilingue réelle pour la mission

DATE: 31/12/81

TABLE VI
TABLEAU VI

Employment Category Catégorie d'emploi	Management Gestion				Administrative and Foreign Services Administration et Services Extérieurs				Administrative Support Soutien Administratif				CVM		CRM
	% CV	CR			% CV	CR			% CV	CR			MIN %	MAX %	% CRM
		N	T	%		N	T	%		N	T	%			
VIENNA MBFR/ VIENNE	100-100	1	1*	100	100-100	1	1	100	100-100	1	1	100	100	100	100
WARSAW/ VARSOVIE	100-100	1	1*	100	50-67	5	5	100	29-43	2	7	29	43	57	62
WASHINGTON	100-100	1	1	100	29-33	14	18	78	24-27	18	46	39	28	32	51
WASHINGTON OAS/ WASHINGTON OEA	100-100	1	1	100	100-100	1	1	100	100-100	1	1	100	100	100	100
WELLINGTON	100-100	1	1	100	100-100	1	1	100	33-67	0	2	0	60	80	50
YAOUNDE	100-100	1	1*	100	50-100	2	2	100	50-67	6	6	100	56	78	100

The bilingual capacity required for each post, expressed in percentages, consists of two components: the minimum capacity and the maximum capacity. The percentages have been determined, by occupational group, according to functions related to service to the public, for each position in each post's establishment. The determination of the capacity required for each post is based on information included in the annual reports entitled "Country Programs" which all posts must prepare.

La capacité bilingue visée pour chacune des missions, exprimée en pourcentage, comporte deux éléments: capacité minimale et capacité maximale. Les pourcentages ont été établis, par groupe d'occupation, selon les fonctions comportant le service au public, pour chacun des postes à l'effectif de chaque mission. La capacité requise pour chacune des missions a été fixée en se fondant sur les renseignements inclus dans les rapports annuels intitulés "Programmation par pays" que chaque mission doit préparer.

* FS-3 Incumbents
Titulaires FS-3

LEGEND/LÉGENDE: N - Number of bilingual employees / Nombre d'employés bilingues
T - Total number of employees / Nombre total des employés
CV - Bilingual capacity required / Capacité bilingue visée
CR - Current bilingual capacity / Capacité bilingue réelle
CVM - Bilingual capacity required for Post / Capacité bilingue visée pour la mission
CRM - Current bilingual capacity for Post / Capacité bilingue réelle pour la mission

DATE: 31/12/81

TABLE VII
TABLEAU VII

ROTATIONAL AND NON-ROTATIONAL SERVICES
SERVICES PERMUTANT ET NON-PERMUTANT

DEPARTMENT/MINISTÈRE: EXTERNAL AFFAIRS / AFFAIRES EXTÉRIEURES

FLUCTUATIONS IN REPRESENTATION / FLUCTUATIONS DANS LA REPRÉSENTATION

TYPE	FRANCOPHONES		ANGLOPHONES	
	N	T	N	T
Appointments from outside of Public Service / Nominations de l'extérieur de la fonction publique	97	448	351	448
Internal promotions / Promotions internes	86	957	200	2278
Separations from Public Service / Départs de la fonction publique	52	957	137	2278
			78%	9%
			22%	6%

* **LEGEND / LÉGENDE:** N - Number of employees / Nombre d'employés
T - Total number of employees / Total des employés

Date: 31/12/81

