

CAL
EA
D22
1985/86
DOCSc.1

External Affairs Affaires extérieures
Canada Canada

**REPORT ON
OFFICIAL LANGUAGES**

**RAPPORT SUR
LES LANGUES OFFICIELLES**

1985-1986

REPORT ON OFFICIAL LANGUAGES
RAPPORT SUR LES LANGUES OFFICIELLES

1985-1986

Dept. of External Affairs
Min. des Affaires extérieures
OTTAWA

AUG 26 1985

RETURN TO DEPARTMENTAL LIBRARY
RETOURNER A LA BIBLIOTHÈQUE DU MINISTÈRE

TABLE OF CONTENTS

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
SUMMARY	1
I- PROGRESS REPORT	
Service to the Public.	4
Language of Work	9
Participation.	13
Program Management	16
II- REVISED PLAN	
Service to the Public.	19
Language of Work	21
Participation.	22
III- COST REPORT.	23
IV- SUPPORTING DATA	
Table I - Distribution of employees by employee category and first official language Rotational service	24
- Distribution of employees by hierarchical level, employee category and first official language Non-rotational service	25
Table II - Distribution of occupied positions by position category and language requirements of position Non-rotational service	26
Table III - Distribution of linguistic proficiency required in occupied bilingual positions by position category Non-rotational service	27

	<u>Page</u>
SOMMAIRE.	1
I- RAPPORT DE PROGRÈS	
Service au public.	4
Langue de travail.	9
Participation.	13
Gestion du programme	16
II- PLAN RÉVISÉ	
Service au public.	19
Langue de travail.	21
Participation.	22
III- RAPPORT DES COÛTS.	23
IV- DONNÉES D'APPUI	
Tableau I - Distribution des employés par catégorie de l'employé et par première langue officielle Service permutant.	24
- Distribution des employés par niveau hiérarchique par catégorie de l'employé et par première langue officielle Service non permutant.	25
Tableau II - Distribution des postes occupés par catégorie du poste et par exigences linguistiques du poste Service non permutant.	26
Tableau III - Distribution de la compétence linguistique requis dans les postes bilingues occupés par catégorie du poste Service non permutant.	27

	<u>Page</u>
Table IV - Distribution of linguistic capacity of non-rotational employees in bilingual positions by employee category	28
Table V - Bilingual capacity of rotational employees	29
Table VI - Bilingual capacity of posts.	40

	<u>Page</u>
Tableau IV - Distribution de la capacité linguistique des employés non permutants occupant des postes bilingues par catégorie de l'employé.	28
Tableau V - Capacité bilingue des employés permutants.	29
Tableau VI - Capacité bilingue des missions	40

SUMMARY

SOMMAIRE

SUMMARY

Service to the Public

During the period covered by this report, the Department has taken new initiatives to ensure the active and direct provision of bilingual services both in Canada and abroad, and to increase the number of bilingual rotationals in certain employment groups.

Abroad

Following a comparative study of the linguistic needs to the actual bilingual capacity of each post, it was found that 118 posts out of 121 met the established linguistic requirements. Steps are being taken to rectify the situation in the three posts concerned.

On the other hand, thanks to a relaxation of the criteria of eligibility for language training, 26 out of 29 unilingual locally-engaged receptionists took or are taking language courses. In the other three posts arrangements are in place to ensure bilingual services.

A study was initiated on the bilingual capacity of consular services the results will be known during 1985.

In Canada

At Headquarters, 71 percent of those positions whose functions include services to the public are identified bilingual; 84 percent of the incumbents of these positions are recognized as bilingual.

The results of periodic audits conducted by the Official Languages Division have led to measures aimed at improving bilingual services, especially telephone reception and general services.

The Passport Office (Headquarters and regional offices) has a bilingual capacity of 93 percent among its employees in bilingual positions involving service to the public.

An intensive survey, conducted in June last year, concerning client satisfaction, strongly confirmed the availability of bilingual services in all Regional Passport Offices.

Bilingual Rotationals

The total bilingual capacity of rotationals has remained at the same level as last year, approximately 62 percent.

- This year, the bilingual capacity of rotational officers, Foreign Service and Executive group, rose to 80.8 percent compared to last year's 79 percent.
- The bilingual capacity of rotational secretaries went from 52.6 percent to 50.7 percent in 1984.

SOMMAIRE

SERVICE AU PUBLIC

Au cours de la période visée par le présent rapport, le Ministère a pris de nouvelles mesures pour, d'une part, assurer la prestation active et directe de services bilingues, au Canada et à l'étranger, et, d'autre part, accroître le nombre de permutants bilingues dans certains groupes d'emploi.

À l'étranger

Suite à un examen comparatif entre les besoins linguistiques et la capacité bilingue réelle de chaque mission, on note que 118 missions sur 121 satisfont aux exigences linguistiques établies. Des mesures sont prises pour rectifier la situation dans les trois missions concernées.

D'autre part, grâce à l'assouplissement des critères d'admissibilité à la formation linguistique, 26 des 29 réceptionnistes unilingues recrutées sur place ont suivi ou suivent actuellement des cours de langue. Dans les trois autres missions des arrangements sont prévus pour assurer les services bilingues.

Une étude a été amorcée sur la capacité bilingue des services consulaires, dont les résultats seront connus au cours de l'année 1985.

Au Canada

À l'administration centrale, 71 p. cent des postes dont les fonctions comprennent le service au public sont identifiés bilingues, et 84 p. cent des titulaires sont reconnus bilingues.

Les résultats des vérifications périodiques effectuées par la Direction des langues officielles ont donné lieu à des mesures visant à améliorer les services bilingues, notamment la réception téléphonique et les services généraux.

Le Bureau des passeports (administration centrale et bureaux régionaux) possède une capacité bilingue de 93 p. cent chez les titulaires de postes bilingues comprenant des fonctions de service au public.

Un sondage intensif réalisé en juin dernier concernant la satisfaction de la clientèle, a largement confirmé l'existence de services bilingues dans tous les bureaux régionaux des passeports.

Permutants bilingues

La capacité bilingue globale de l'effectif permutant se maintient au même niveau que l'an dernier, soit aux environs de 62 p. cent.

- Cette année, la proportion de bilingues chez les agents du service extérieur et les permutants du groupe de la direction (EX) s'élève à 80,8 p. cent comparativement à 79 p. cent l'an dernier.
- La capacité bilingue pour l'ensemble du groupe des secrétaires permutantes passe de 52,6 p. cent à 50,7 p. cent pour 1984.

- The bilingual capacity of the clerical group has remained at approximately 48 percent.
- The bilingual capacity of ELs is now 15.9 percent compared to 17.9 percent last year.
- The bilingual capacity of rotational Administrative Services officers has increased over the course of the past year by almost 10 percent to 47.6 percent.

The Department will be required to resort to increased language training if the established objectives are to be reached.

Language-of-Work

At Headquarters, of the 1,325 non-rotationals providing personal and central services 739 (56 percent) are in bilingual positions; 80 percent of them meet the linguistic requirements of their positions. Of the 200 rotationals who as well provide such services, 58 percent are bilingual.

More than 79 percent of those who are required to provide supervision in both official languages in the rotational and non-rotational groups can do so.

Computerized systems being used in the Department have been the subject of a study that has led to recommendations aimed at correcting certain situations.

Furthermore, consistent efforts have been made to ensure the equal availability of professional training, under the same conditions, in English and in French.

As well, with the intention of giving new impetus to the goal of language-of-work, which will be given priority in 1985, a number of documents, both information and policy, have been prepared. These will shortly be distributed in the framework of an awareness raising campaign in conjunction with senior management.

Participation

Francophone representation in the Department was 28.9 percent this year. In comparison with last year, this represents a slight decline of 0.3 percent.

As of December 31, 1984 the Department had 2,733 rotationals, of these 74.3 percent (2,031) were anglophone and 25.7 percent (702) were francophone.

At the same time, there were 1,572 non-rotationals; of which 65.5 percent (1,029) were anglophone and 34.5 percent (543) were francophone. The percentage of francophones slightly increased by 0.5 percent over the year.

- Cette année, la capacité bilingue du groupe des commis aux écritures s'est maintenue aux environs de 48 p. cent.
- La capacité bilingue des EL est actuellement de 15,8 p. cent comparativement à 17,9 p. cent l'an dernier.
- Cette année, la capacité bilingue du groupe des agents d'administration permutants est de 47,6 p. cent, ce qui représente une augmentation de près de 10 p. cent par rapport à l'an dernier.

Le Ministère devra recourir davantage à la formation linguistique s'il désire atteindre les objectifs qu'il s'est fixés.

LANGUE DE TRAVAIL

À l'administration centrale, 739 employés non permutants sur 1 325 assurant les services personnels et centraux (ou 56 p. cent) occupent des postes bilingues, et 80 p. cent d'entre eux répondent aux exigences linguistiques de leur poste. Des 200 employés permutants qui dispensent également des services aux employés, 58 p. cent sont bilingues.

Plus de 79 p. cent de ceux qui doivent assurer la surveillance dans les deux langues officielles dans les groupes permutant et non permutant sont capables de le faire.

Les systèmes informatisés en usage au Ministère ont fait l'objet d'une étude qui a donné lieu à des recommandations visant à corriger certaines situations.

En outre, des efforts soutenus ont été faits pour que la formation professionnelle soit accessible, aux mêmes conditions, en anglais et en français.

Par ailleurs, dans le but de relancer l'objectif Langue de travail, qui sera prioritaire en 1985, un certain nombre d'instruments d'information et de politique ont été élaborés pour être diffusés sous peu, dans le cadre d'une campagne de sensibilisation conjointement avec la haute direction.

PARTICIPATION

La représentation francophone au Ministère atteint une proportion de 28,9 p. cent cette année. Par comparaison à l'an dernier, on remarque un léger fléchissement de 0,3 p. cent.

Au 31 décembre 1984, le Ministère comptait 2 733 employés permutants dont 74,3 p. cent (2 031) anglophones et 25,7 p. cent (702) francophones.

Pour la même période, on comptait 1 572 employés non permutants dont 65,5 p. cent (1 029) anglophones et 34,5 p. cent (543) francophones. La proportion de francophones a légèrement augmenté cette année de 0,5 p. cent.

In the Professional and Scientific category, overall francophone representation was 14.2 percent. This represents an increase of two percent compared to last year, which is an actual increase of two francophones.

Program Management

In order to increase post participation in the establishment of precise goals for the official languages program, the Department initiated a pilot project this year at five large posts (Washington, London, Paris, Tokyo, Brussels).

A study is being made to research methods of recruiting more bilinguals into the Foreign Service officer group.

As well, the Department used imperative staffing in recruiting rotational support staff, as well as for staffing non-rotational positions. This approach will be continued.

Budgetary Forecasts

Estimated costs for the official languages program for fiscal year 1985-1986 are \$762,900. Human resources are 15 person-years.

Dans la catégorie scientifique et professionnelle, on note une représentation francophone de 14,2 p. cent pour l'ensemble des groupes d'emploi. Ce chiffre représente une augmentation de 2 p. cent par rapport au dernier exercice, soit une augmentation réelle de 2 francophones.

Gestion du programme

Le Ministère a mis sur pied cette année un projet pilote dans cinq grandes missions (Washington, Londres, Paris, Tokyo, Bruxelles) pour amener les missions à participer davantage à l'établissement d'objectifs précis en matière de langues officielles.

Une étude a été entreprise pour rechercher des moyens visant à embaucher un plus grand nombre de bilingues dans le groupe des agents du service extérieur.

En outre, le Ministère a eu recours à la dotation impérative pour recruter son personnel de soutien permutant ainsi que pour combler ses postes non permutants, et cette approche sera maintenue.

PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES

Les coûts estimatifs pour le programme des langues officielles pour l'année financière 1985-1986 se chiffrent à 762 900 \$ tandis que les ressources humaines sont de 15 années-personnes.

I - PROGRESS REPORT

I - RAPPORT DE PROGRÈS

SERVICE TO THE PUBLIC

In its last report, the Department established as an objective the active provision of bilingual services to the Canadian public in Canada and abroad. To attain this objective, the following were set as goals:

- a) ensure at all posts, the active and direct provision of bilingual services, whether over the telephone or in person, through language training;
- b) increase the number of bilingual rotational employees:
 - to 95 percent in the Foreign Service officer and the Executive groups;
 - to 70 percent in the Secretarial group;
 - to 60 percent in the Clerical group;
 - to 25 percent in the Electronics group; and
 - to 95 percent in the Administrative Services group.

Service to Members of the Canadian Public Abroad

In order to achieve the objective of providing bilingual reception services at all its posts and promote greater participation in language training by locally-engaged employees providing reception services, the Department relaxed the criteria of eligibility for language training abroad. Results have been very encouraging, 26 unilingual receptionists out of 29 took or are taking language training. The three posts that have no bilingual receptionists continue to make use of special arrangements to provide bilingual reception services. A continuing effort will be made to encourage unilingual receptionists to acquire some knowledge of the second official language, with a view to achieving the active provision of bilingual services to Canadians travelling abroad.

As part of its review of the linguistic situation of services to the public abroad, the Department undertook a study to determine the bilingual capacity of Canada-based and locally-engaged staff providing consular services. The first part of this task, i.e. assessing the second-language proficiency of Canada-based staff has been completed. In co-operation with the designated officer for official languages at each post, the Department is in the process of evaluating the second language proficiency of the locally-engaged staff who provide consular services to the Canadian public. The findings of this study will be available in 1985.

Aware of its responsibilities in providing services to the public, the Department recognizes that it is necessary to establish a bilingual capacity for each post and to satisfy these linguistic imperatives by

SERVICE AU PUBLIC

Dans son dernier rapport annuel, le Ministère s'est donné pour objectif d'assurer la prestation active des services bilingues au public canadien au pays et à l'étranger. Pour atteindre cet objectif, les buts suivants étaient fixés:

- a) assurer dans toutes les missions, la prestation active et directe des services bilingues de réception au téléphone et en personne au moyen de la formation linguistique;
- b) accroître le nombre de permutants bilingues:
 - chez les agents et la haute direction du service extérieur en visant une capacité bilingue de 95 p. cent;
 - chez les secrétaires en visant une capacité bilingue de 70 p. cent;
 - chez les commis aux écritures en visant une capacité bilingue de 60 p. cent;
 - chez les techniciens en électronique en visant une capacité bilingue de 25 p. cent;
 - chez les agents d'administration en visant une capacité bilingue de 95 p. cent.

Service au public canadien à l'étranger

En vue d'atteindre l'objectif relié à la prestation des services bilingues de réception dans toutes les missions, le Ministère a assoupli les critères d'admissibilité à la formation linguistique à l'étranger en vue de favoriser une plus grande participation des employés recrutés sur place offrant des services de réception. Les résultats ont été très encourageants puisque 26 réceptionnistes unilingues sur 29 ont suivi ou suivent actuellement de la formation linguistique. Quant aux trois autres missions, n'ayant pas de réceptionnistes bilingues, des arrangements spéciaux sont toujours en vigueur pour offrir des services de réception bilingues et les efforts seront maintenus pour inciter les réceptionnistes unilingues à acquérir quelques connaissances linguistiques dans la seconde langue officielle en vue d'assurer la prestation active des services bilingues au voyageur canadien à l'étranger.

Dans le prolongement de l'analyse de la situation linguistique à l'étranger en ce qui a trait aux services à la clientèle, le Ministère a amorcé une étude visant à connaître la capacité bilingue du personnel canadien et recruté sur place qui offre des services consulaires. La première partie du travail, c'est-à-dire l'examen des compétences linguistiques du personnel canadien, est terminée. Avec la collaboration du responsable des langues officielles à chaque mission, le Ministère est à évaluer la compétence linguistique du personnel recruté sur place qui offre des services consulaires au public canadien. Les résultats de cette étude seront disponibles au cours de 1985.

Conscient de ses responsabilités en matière de service au public, le Ministère reconnaît qu'il est nécessaire d'établir une capacité bilingue pour chaque mission et de satisfaire à ces impératifs linguistiques par un

competent bilingual personnel. An examination to compare the linguistic needs and the actual bilingual capacity at each post at the end of 1984 indicated that 118 posts out of 121 satisfied established linguistic requirements. The three posts that did not satisfy the Department's required bilingual capacity were the Embassies in Prague and Helsinki, and the Consulate General in Sydney. This situation is, however, not static. It represents a particular situation existing at a certain time, subject to change with the posting of bilingual and unilingual personnel.

To draw attention to the availability of bilingual services abroad, the Department distributed to all posts a supply of signs, designed by the Office of the Commissioner of Official Languages, to indicate the availability of services in both English and French. A poster commemorating the 15th anniversary of the Official Languages Act was sent to all posts, to be displayed in sight of the travelling public. Canadian travellers were again this year given the opportunity to comment on the availability and quality of bilingual services at posts abroad. Although the number of comments received was relatively small, they confirm the general satisfaction of our clientele abroad.

Foreign Service and Executive Group Officers

The proportion of bilingual Foreign Service officers (FS) reached 81.9 percent this year, compared to 70.7 percent for the rotational Executive group (EX). The second-language proficiency for these two groups combined is as follows:

- 20.7 percent have exemptions;
- 14.6 percent have a superior level of proficiency (C); and
- 64.7 percent have an intermediate level of proficiency (B).

This indicates an increase of approximately 2 percent in the bilingual capacity of the Foreign Service officer group. However, this increase is not attributable to the hiring of new bilingual officers, as only one officer was recruited this year. Rather, it is due to the departure of some thirty officers who were mostly unilingual and the arrival of junior Foreign Service officers who had completed language training. As for the bilingual capacity of rotationals in the Management category, it declined by approximately 2 percent, due to two factors:

- the departure of 7 bilingual francophones; and
- the loss of bilingual status by a certain number of officers following a second language examination which they took when promoted.

In view of the important role played by the members of the Management category, the Department decided to take measures to better evaluate and increase the bilingual capacity of these officers during the next few years. Thus, the Under-Secretary of State has decided that:

personnel bilingue compétent. Après un examen comparatif entre les besoins linguistiques et la capacité bilingue réelle de chaque mission à la fin de 1984, on note que 118 missions sur 121 satisfont aux exigences linguistiques établies. Les trois missions qui n'atteignent pas la capacité bilingue visée par le Ministère sont les ambassades à Prague et à Helsinki et le consulat général à Sydney. Cette situation n'est pas figée dans le temps, elle représente un instantané et d'un mois à l'autre elle évolue selon les affectations du personnel bilingue et unilingue.

Pour mettre l'accent sur l'existence des services bilingues à l'étranger, le Ministère a distribué à toutes les missions une provision d'affiches sur la disponibilité des services en français et en anglais conçues par le Bureau du Commissaire aux langues officielles. En outre, une affiche commémorant le 15^e anniversaire de la Loi sur les langues officielles a été transmise à chaque mission pour être placée à la vue du public voyageur. Cette année encore, le public voyageur canadien a pu exprimer son opinion concernant l'accessibilité et la qualité des services bilingues dans les missions. Les commentaires reçus, quoique peu nombreux, confirment la satisfaction générale de la clientèle à l'étranger.

Agents et membres de la haute direction du service extérieur

Cette année la proportion de bilingues chez les agents du service extérieur (ASE) s'élève à 81,9 p. cent tandis que celle chez les permutants du groupe de la direction (EX) s'élève à 70,7 p. cent. La compétence linguistique pour l'ensemble de ces deux groupes se répartit comme suit:

- 20,7 p. cent ont une exemption;
- 14,6 p. cent sont au niveau avancé C;
- 64,7 p. cent au niveau intermédiaire B.

On note une augmentation de la capacité bilingue dans le groupe des agents du service extérieur d'environ 2 p. cent. Elle n'est toutefois pas reliée à l'embauche de nouveaux agents bilingues puisqu'un seul agent a été recruté cette année. Elle fait plutôt suite au départ d'une trentaine d'agents, pour la plupart unilingues, et à l'arrivée de formation linguistique des jeunes agents du service extérieur. Quant à la capacité bilingue chez le personnel permutant de la catégorie de la gestion, on remarque une diminution d'environ 2 p. cent attribuable à deux facteurs, soit:

- le départ de 7 francophones bilingues; et
- la perte du statut bilingue d'un certain nombre d'agents suite à l'examen de connaissances de langue qu'ils ont subi à l'occasion d'une promotion.

Compte tenu de l'importance du rôle que jouent les membres de ce groupe, le Ministère a décidé de prendre les mesures nécessaires pour mieux connaître et augmenter la capacité bilingue de ses cadres au cours des prochaines années. Ainsi, le Sous-secrétaire d'État a décidé que:

- all officers in this group whose examination results are no longer valid be required to undergo a new language knowledge examination; and that
- all unilingual officers in this group eligible for language training be encouraged to establish an individual training program designed to make them bilingual within a reasonable period of time.

In the upcoming months, all officers presently assigned to Headquarters, whose language examination results are no longer valid, will be requested to take a second-language evaluation test.

Rotational Secretaries

Far from having made any progress in increasing bilingual capacity among rotational secretaries, the Department suffered a setback of nearly 2 percent this year in the proportion of secretaries with a knowledge of both English and French. Thus, the total bilingual capacity for this group dropped from 52.6 percent to 50.7 percent in 1984. The second-language proficiency of this group is as follows:

- 5.5 percent have exemptions;
- 10.5 percent have a superior level of proficiency (C);
- 55.6 percent have an intermediate level of proficiency (B);
- 28.4 percent have a minimum level of proficiency (A).

This year, the Department recruited 50 secretaries at the entrance level, of whom 46 percent; or 23, satisfied the language requirements for this occupational group. Although the Department ran two competitions simultaneously, one to recruit bilingual candidates and the other to recruit unilingual candidates, the rate of recruitment of bilingual candidates remained relatively low. The bilingual eligibility list had a total of 27 persons, of whom 19 were hired. Most of the others who qualified refused the offer of a position. A greater number of unilingual secretaries who had qualified according to the eligibility list were consequently recruited.

Another reason for the decline in the bilingual capacity of this occupational group was the departure of eight bilingual employees from the Department. Within the context of progressively eliminating the elementary level of bilingualism (A) within this employment group, 13 rotational secretaries took language training to improve their second-language proficiency. Despite the limited resources available to perform secretarial tasks, the Department was able to register for the beginning of 1985 seven secretaries for language training on a full-time basis, six of whom were rotationals.

Clerical Group

The long-term bilingual capacity goal for this group is 50 percent. This year, bilingual capacity remained around 48 percent although, in absolute terms, the group suffered a real loss of four bilingual persons. It should be

- tous les cadres actuels dont les résultats d'examen ne sont plus valides seront appelés à subir un nouvel examen de connaissance de langue; et que
- tous les cadres unilingues ayant droit à la formation linguistique seront invités à établir un plan de formation visant à les rendre bilingues dans un délai raisonnable.

Dans les mois qui viennent, tous les cadres affectés présentement à l'administration centrale, dont les résultats d'examen de langue ne sont plus valides seront appelés à subir un test d'évaluation de la langue seconde.

Secrétaires permutant(e)s

Loin d'avoir fait des progrès quant à l'accroissement de la capacité bilingue chez les secrétaires permutant(e)s, le Ministère accuse cette année un recul de près de 2 p. cent sur la proportion des secrétaires ayant des connaissances linguistiques en français et en anglais. Ainsi la capacité bilingue totale pour ce groupe passe de 52,6 p. cent à 50,7 p. cent pour 1984. La compétence linguistique dans le groupe se répartit comme suit:

- 5,5 p. cent ont une exemption;
- 10,5 p. cent sont au niveau avancé C;
- 55,6 p. cent sont au niveau intermédiaire B;
- 28,4 p. cent sont au niveau élémentaire A.

Cette année, le Ministère a embauché 50 secrétaires au premier échelon dont 23 ou 46 p. cent satisfaisaient aux exigences linguistiques établies pour ce groupe d'emploi. Bien que le Ministère ait mené parallèlement deux concours soit l'un pour recruter des candidates bilingues et l'un pour recruter des candidates unilingues, il reste que le taux de recrutement des candidates bilingues est demeuré relativement bas. La liste d'admissibilité des candidates bilingues comprenait 27 personnes dont 19 ont été embauchées. Les autres personnes qui se sont qualifiées ont pour la plupart refusé un poste. Il a donc fallu embaucher plus d'unilingues qualifiées selon la liste d'admissibilité.

Un autre facteur qui a contribué à réduire la capacité bilingue dans ce groupe d'emploi est le départ de 8 employés bilingues du Ministère. Dans le cadre du programme visant à faire disparaître progressivement le niveau élémentaire (A) de bilinguisme dans ce groupe d'emploi, 13 secrétaires permutantes ont suivi de la formation linguistique pour rehausser leurs compétences linguistiques. Malgré le nombre limité de ressources pour accomplir les fonctions de secrétariat, le Ministère a réussi à inscrire pour le début de l'année 1985, 7 secrétaires en formation linguistique de base à plein temps dont 6 secrétaires font partie de l'effectif permutant.

Commis aux écritures

L'objectif de capacité bilingue à atteindre à long terme pour ce groupe est de 60 p. cent. Cette année, la capacité bilingue s'est maintenue aux environs de 48 p. cent bien qu'en chiffre absolu, le groupe accuse une

noted that 11 clerks joined the AT group in 1984 and four clerks were recruited, only one of whom was bilingual.

Electronics Group

The long-term bilingual capacity goal for this group is 25 percent. At present, the bilingual capacity of the EL group is 15.8 percent, down from 17.9 percent last year. This decrease is due to the loss of two bilingual employees. One employee left the Department and the other lost his bilingual status. There was one appointment to the EL group this year and this person was unilingual.

Rotational Administrative Officers

The bilingual capacity goal for this group is 95 percent. At present, the bilingual capacity of this group stands at 47.6 percent, an increase of nearly 10 percent over last year. This increase can be explained by the arrival of 17 bilingual officers out of 23, which represents in percentage terms 74 percent.

In conclusion, it can be stated that the bilingual capacity of all rotational personnel remained at last year's level, at approximately 62 percent, in spite of certain fluctuations of bilingual resources within the respective groups. During the next few years the Department must provide much more language training to its rotational employees if it is to reach its established objectives. On the other hand, control measures established over the past two years concerning the evaluation of second language knowledge, will allow the Department to have a better knowledge of the actual bilingual capacity of its rotational personnel.

Service to the Public in Canada

The Department, at Headquarters and at all its Regional Passport Offices, is very sensitive to the necessity of offering bilingual services to the Canadian public. It relies on a non-rotational staff of 628 persons to provide services to the public. Seventy-one percent of these positions are designated bilingual and 84 percent of the employees in these positions meet the linguistic requirements of their positions. The profile of second-language proficiency for these employees is as follows:

- 20.1 percent have exemptions;
- 12.8 percent have a superior level of proficiency (C);
- 62.8 percent have an intermediate level of proficiency (B);
- 4.3 percent have a minimum level of proficiency (A).

Taken separately, the Passport Office, both at Headquarters and at its regional offices, has a bilingual capacity of 93 percent among incumbents of bilingual positions whose duties include service to the public.

perte réelle de 4 personnes bilingues. Il est à noter que onze commis sont passés au groupe AT en 1984 et quatre commis ont été embauchés au niveau d'entrée dont un seul était bilingue.

Techniciens en électronique

L'objectif de capacité bilingue à atteindre à long terme pour ce groupe est de 25 p. cent. Actuellement, la capacité bilingue des EL est de 15,8 p. cent comparativement à 17,9 p. cent enregistrée l'an dernier. Cette diminution résulte de la perte de 2 employés bilingues. Un employé a quitté le Ministère, l'autre a perdu son statut bilingue. Il y a eu une nomination au groupe EL cette année et la personne était unilingue.

Agents d'administration permutants

L'objectif de capacité bilingue visé est de 95 p. cent. Actuellement, la capacité bilingue de ce groupe est de 47,6 p. cent ce qui représente une augmentation de près de 10 p. cent par rapport à l'an dernier. Cette augmentation fait suite à l'entrée de 17 agents bilingues sur 23 soit une proportion de 74 p. cent.

En conclusion, la capacité bilingue totale de l'effectif permutant se maintient au niveau de l'an dernier soit aux environs de 62 p. cent malgré certaines fluctuations des ressources bilingues dans les groupes. Il va sans dire qu'au cours des prochaines années, le Ministère devra accorder beaucoup plus de formation linguistique à ses employés permutants s'il désire atteindre les objectifs qu'il s'est fixés. D'autre part, les mesures de contrôle mises en place cette année et l'an dernier touchant l'évaluation des connaissances en langue seconde, permettront d'obtenir un profil plus juste de la capacité bilingue réelle de l'effectif permutant.

Service au public au Canada

L'administration centrale ainsi que tous les bureaux régionaux de passeports sont fort sensibilisés à la nécessité d'offrir des services bilingues à la population canadienne. À cet effet, le Ministère compte sur un personnel non permutant de 628 personnes pour offrir des services au public; 71 p. cent de ces postes sont identifiés bilingues et 84 p. cent des employés qui occupent ces postes répondent aux exigences linguistiques de leur poste. Le profil de compétence linguistique dans la seconde langue officielle pour ces employés est le suivant:

- 20,1 p. cent ont une exemption;
- 12,8 p. cent sont au niveau avancé C;
- 62,8 p. cent sont au niveau intermédiaire B;
- 4,3 p. cent sont au niveau élémentaire A.

Pris à part, le Bureau des passeports, c'est-à-dire son administration centrale et ses bureaux régionaux, possède une capacité bilingue de 93 p. cent chez les titulaires des postes bilingues ayant des fonctions de service au public.

Although a permanent feedback mechanism is in place for measuring customer satisfaction, the Passport Office conducted an intensive survey this year in all its Regional Passport Offices. This was effected by enclosing an evaluation questionnaire with every passport issued during the week of June 4 to 8, 1984. More than 14,000 questionnaires were attached to passports. The results widely confirmed the availability of bilingual services at all regional offices, and customer satisfaction with the language of service. To assist members of the public become aware of the availability of bilingual services more readily, bilingual promotional signs were sent to all regional offices for display.

The Management Review and Audit Bureau inspected 24 posts in the past year. The follow-up of each observation was ensured by the Management Review Division and the Official Languages Division. These audits are registered in the Department's triannual audit program.

Within the framework of its evaluation program, the Office of the Commissioner of Official Languages presented its audit report concerning Headquarters. It will be remembered that, last year, the Office of the Commissioner presented a report that dealt with the linguistic situation both at the 27 posts visited in 1982, and at the Passport Office, including Regional Passport Offices. The Department intends, in the following months, to study in detail each of the recommendations contained in this second report.

As in previous years, the Official Languages Division carried out a series of audits and studies to evaluate the availability and quality of bilingual services available to the public. These activities have led to the development of measures to improve services in both official languages; these include telephone reception services and general services to the public. In this regard should be mentioned the liaison visits undertaken by the Director of the Official Languages Division. He visited five posts in 1984: Bern, Bonn, Munich, Vienna and Geneva. The purpose of these visits was to:

- a) gather on-site information on the implementation of the official languages program as regards the three main program objectives;
- b) review the management of the language training program; and
- c) provide information on the program in general to Canada-based and locally-engaged staff abroad, and obtain their comments.

Some of the recommendations from this evaluation have been the subject of special studies, including electronic data processing and official languages, and the revision of Treasury Board Circular 1978-2 on special arrangements for the Foreign Service.

Bien qu'il existe un mécanisme permanent de retour d'information concernant la satisfaction de la clientèle, le Bureau des passeports a effectué au cours de l'année un sondage intensif dans tous les bureaux régionaux des passeports. La méthode utilisée pour réaliser cette étude a été d'inclure une copie d'un questionnaire d'évaluation avec chaque passeport émis au cours de la semaine du 4 au 8 juin 1984. Plus de 14 000 questionnaires ont été joints aux passeports. Le sondage intensif a largement confirmé l'existence de services bilingues dans tous les bureaux régionaux et la satisfaction de la clientèle à l'égard de la langue de service. Pour aider le public à identifier plus facilement la disponibilité des services bilingues, des affiches publicitaires bilingues ont été envoyées pour affichage dans tous les bureaux régionaux.

La Direction du contrôle de la gestion a mené au cours de la dernière année des vérifications dans 24 missions. Le suivi pour chacune des observations était assuré par la Direction du contrôle de la gestion et par la Direction des langues officielles. Ces vérifications s'inscrivent dans le programme triennal de vérification du Ministère.

Dans le cadre de son programme d'évaluation, le Bureau du Commissaire aux langues officielles a présenté son rapport de vérification portant sur l'administration centrale. On se souviendra que l'an dernier, le Bureau du Commissaire présentait un rapport touchant l'état de la situation linguistique dans 27 missions visitées en 1982 et au Bureau central des passeports y compris les bureaux régionaux. Pour ce deuxième rapport, le Ministère entend étudier en détail chacune des recommandations dans les mois qui viennent.

Comme par les années passées, la Direction des langues officielles a mené une série de vérifications et d'enquêtes pour évaluer l'accessibilité et la qualité des services bilingues offerts au public. Ces activités ont donné lieu à des mesures visant à améliorer les services dans les deux langues officielles. Elles touchent, entre autres, le service de réception téléphonique et les services généraux offerts au public. A ce chapitre, il faut également mentionner les visites de liaison entreprises par le directeur des Langues officielles. En 1984, il a visité cinq missions soit Berne, Bonn, Munich, Vienne et Genève. Le but de ces visites était de:

- a) recueillir de l'information sur le terrain quant à la mise en oeuvre du programme des langues officielles en ce qui a trait aux trois grands objectifs;
- b) examiner la gestion du programme de formation linguistique;
- c) offrir de l'information sur l'ensemble du programme au personnel canadien du service extérieur ainsi qu'au personnel recruté sur place et obtenir leurs commentaires;

Certaines recommandations de cette évaluation ont fait l'objet d'études spéciales, entre autres, l'informatique et les langues officielles et la révision de la circulaire 1978-2 du Conseil du Trésor au sujet des arrangements spéciaux pour le service extérieur.

LANGUAGE-OF-WORK

In last year's report, the Department established the following objectives:

- a) to implement a selective strategy in conjunction with Senior Management to achieve the language-of-work objective to a greater extent;
- b) to study the possibility of increasing the number of posts where French would be the predominant language of work;
- c) to ensure the holding of meetings at all levels in both official languages in co-operation with Senior Management.

Before discussing last year's objectives, the elements required to create a work environment favourable to the use of the two official languages should be reviewed.

Availability of Bilingual Services

Services to departmental personnel must be offered spontaneously and be readily available in both official languages. These services, known as personal and central services, are provided by 1,325 non-rotational employees.

Of these, 739 employees or 56 percent occupy bilingual positions and 80 percent of this number meet the language requirements of their positions. Their bilingual levels are as follows:

- 20.8 percent have exemptions;
- 9.2 percent have a superior level of proficiency (C);
- 61.2 percent have an intermediate level of proficiency (B); and
- 8.8 percent have a minimum level of proficiency (A).

Compared to last year, this represents an increase of 1.1 percent in the second-language proficiency of employees with a level C or an exemption from language testing.

In addition to non-rotational staff, approximately 200 rotational employees provide services to personnel. They are mostly found in the personnel management area and in administration; 58 percent of these employees are bilingual.

Supervision

More than 79 percent of those who are required to provide supervision in both official languages, in both rotational and non-rotational groups, are qualified to do so. The second-language proficiency of this group is as follows:

- 29.4 percent have exemptions;
- 11.5 percent have a superior level of proficiency (C);
- 56.4 percent have an intermediate level of proficiency (B);
- 2.7 percent have a minimum level of proficiency (A).

LANGUE DE TRAVAIL

Dans son rapport de l'an dernier, le Ministère se fixait les objectifs suivants:

- a) mettre en oeuvre une stratégie d'intervention sélective auprès de la haute direction pour atteindre dans une plus grande mesure l'objectif relié à la langue de travail;
- b) étudier la possibilité d'accroître le nombre de missions où le français serait la langue de travail prépondérante;
- c) assurer la tenue des réunions à tous les niveaux dans les deux langues officielles avec la collaboration de la haute direction.

Avant de traiter des objectifs de l'an passé, passons en revue les éléments nécessaires à la création d'un milieu de travail propice à l'utilisation des deux langues officielles.

Accessibilité des services bilingues

Les services aux employés du Ministère doivent être offerts spontanément et être disponibles dans les deux langues officielles. Ces services connus sous le nom de services personnels et centraux sont rendus par 1 325 employés non permutants.

De ce nombre, 739 employés ou 56 p. cent du personnel occupent des postes bilingues et 80 p. cent répondent aux exigences linguistiques de leur poste. Leurs niveaux de bilinguisme se présentent ainsi:

- 20,8 p. cent ont une exemption;
- 9,2 p. cent sont au niveau avancé C;
- 61,2 p. cent sont au niveau intermédiaire B;
- 8,8 p. cent sont au niveau élémentaire A.

Par rapport à l'an dernier, on note une augmentation de 1,1 p. cent de la compétence linguistique des employés ayant un niveau C ou une exemption des tests de langue.

S'ajoutent au nombre d'employés non permutants offrant des services aux employés, environ 200 employés permutants que l'on retrouve principalement dans le secteur de la gestion du personnel et celui de l'administration; 58 p. cent des employés qui occupent ces postes sont bilingues.

Surveillance

Plus de 79 p. cent de ceux qui doivent assurer la surveillance dans les deux langues officielles dans les groupes permutant et non permutant sont capables de le faire. La qualité du bilinguisme chez ce groupe d'employés se présente comme suit:

- 29,4 p. cent ont une exemption;
- 11,5 p. cent sont au niveau avancé C;
- 56,4 p. cent sont au niveau intermédiaire B;
- 2,7 p. cent sont au niveau élémentaire A.

Compared to last year, this represents an increase in the superior levels (E and C) of second-language proficiency and a decrease in the minimum level of proficiency (A). These results, as well as those pertaining to the positions that provide services to personnel, are attributable to the Official Languages Division's permanent control mechanism for the linguistic identification of positions and to the establishment of the new second language test. Indeed, this test permits an evaluation of the optimum proficiency of a candidate as opposed to the second-language proficiency required by a particular position.

Selective Intervention Strategy

During the course of the year, working papers as well as a plan of action for achieving the language-of-work objective were produced. This plan calls for:

- a) the distribution of a letter to all departmental employees, signed by the Under-Secretary of State. This letter has been drafted and will serve to give new impetus to the program for achieving the language-of-work objective.
- b) the distribution of an administrative circular dealing with the various aspects of the language-of-work policy. This circular has been drafted and will outline for managers the necessary guidelines for achieving the objective.
- c) the development of a communication plan with Senior Management. This plan is designed to establish direct communications with Deputy Ministers, Assistant Deputy Ministers and Directors General in order to discuss what could be called a bilingualism model for their area of responsibility. This will lead to the development of individual plans of objectives and goals; it is designed to make managers responsible for the achievement of the official languages' objectives.
- d) the establishment of stricter criteria for evaluating the contribution of senior managers in the implementation of the official languages program. A document establishing the principal evaluation criteria has been drafted.
- e) the establishment of a policy on the assessment of second-language proficiency in the Management category. This policy was approved last year by the Under-Secretary of State and will be implemented in the upcoming year.

All the instruments for giving new impetus to this major project are now ready. This activity will be of priority in the Official Languages Division's work plan for the coming year.

Comparativement à l'an dernier, on note une augmentation des niveaux élevés (E et C) de compétence linguistique et une diminution du niveau de compétence le moins élevé (A). Ces résultats, ainsi que ceux reliés aux postes offrant des services aux employés, sont attribuables à l'activité permanente de contrôle de l'identification linguistique des postes menée par la Direction des langues officielles et à l'entrée en vigueur du nouvel examen de langue seconde. En effet, ce test permet d'évaluer les candidats en fonction de leur compétence maximale plutôt qu'en fonction du niveau de compétence linguistique requis pour un poste en particulier.

Stratégie d'intervention sélective

Au cours de l'année, un plan d'action pour atteindre l'objectif langue de travail a été élaboré ainsi que des documents de travail. Ce plan comprend:

- a) la transmission d'une lettre adressée à tous les employés du Ministère et signée par le Sous-secrétaire d'État. Ce document a été préparé sous forme d'ébauche et servira d'activité d'envoi pour le programme de relance de l'objectif de la langue de travail.
- b) la diffusion d'une circulaire administrative touchant les divers éléments de la politique en matière de langue de travail. Ce document, préparé sous forme d'ébauche, vise à transmettre aux gestionnaires les lignes directrices nécessaires pour l'atteinte de l'objectif.
- c) l'élaboration d'un plan de communication auprès de la haute direction. Ce plan vise à établir une communication directe avec les sous-ministres, sous-ministres adjoints et directeurs généraux pour discuter ce que l'on appellerait un modèle de bilinguisme dans leur secteur de responsabilité. Cet exercice donnera lieu à l'élaboration d'un plan individuel d'objectifs et de buts à atteindre et visera, en outre, à rendre la gestion imputable de la mise en oeuvre des objectifs des langues officielles.
- d) l'établissement de critères plus rigoureux pour évaluer la contribution du gestionnaire supérieur à la mise en oeuvre du programme des langues officielles. Un document, préparé sous forme d'ébauche, établit les grands critères d'évaluation.
- e) l'établissement d'une politique sur l'évaluation des connaissances linguistiques des membres de la catégorie de gestion. Cette politique a été approuvée cette année par le Sous-secrétaire d'État et sera appliquée au cours de l'année qui vient.

Tous les instruments pour lancer ce grand projet sont maintenant prêts. Cette activité sera en priorité dans le plan de travail de la Direction des langues officielles au cours de la prochaine année.

The other two projects mentioned in last year's plan, i.e. increasing the number of posts where French would be the language of work, and holding bilingual meetings, have been postponed due to the efforts dedicated to selective interventions under the language-of-work objective.

Various studies and surveys were conducted during the year to ensure the availability and quality of bilingual services to departmental employees. These activities gave rise to measures designed to improve services in both official languages. Among others, a sustained effort was made to provide professional training for anglophones as well as francophones in the official language of their choice, i.e. to provide equal availability, under the same conditions, in English and in French.

The Official Languages Division examined all the appraisal report forms used by the Department to determine whether the language rights of employees were clearly indicated on the forms. This study recommended the standardization of performance appraisal forms with respect to the linguistic elements in order to ensure that "the first official language of the employee" and "employee's language of choice for evaluation" are indicated on each form.

Moreover, audits conducted during the year focused on the assurance of bilingual personal and central services for all employees and, particularly, services provided to new employees, new ambassadors, employees returning from posts or leaving on assignments abroad when they do their rounds.

Still within the framework of the language-of-work objective, an administrative circular was distributed to all divisions, recommending a list of references useful to persons interested in good writing skills. This list recommended works in both French and English.

The text revision service of the Official Languages Division has helped departmental employees write in their second official language. To further advertise this service, labels bearing the telephone numbers of revisors were distributed throughout the Department. This initiative will undoubtedly encourage more people to use the service when writing in their second official language.

Furthermore, the Official Languages Division, in consultation with Management Services, conducted a study of the main computerized systems in the Department. This study focused on the government's objectives in the area of official languages, i.e. the provision of services to the public in both official languages and the opportunity for employees to work in the official language of their choice. The reasons for this study were many but the main factor was the ever-increasing use of computerized systems in the daily

Les deux autres projets prévus dans le plan de l'an dernier, soit l'accroissement du nombre de missions où le français est la langue de travail et la tenue de réunions bilingues, ont été reportés étant donné l'importance qu'il a fallu accorder à des interventions sélectives au chapitre de la langue de travail.

Ainsi, diverses enquêtes et recherches ont été menées cette année pour assurer l'accessibilité et la qualité des services bilingues aux employés du Ministère. Ces activités ont donné lieu à des mesures visant à améliorer les services dans les deux langues officielles. Entre autres, des efforts soutenus ont été faits pour offrir aux anglophones ainsi qu'aux francophones des cours de perfectionnement professionnel axés sur la carrière dans la langue officielle de leur choix, c'est-à-dire rendre la formation professionnelle en français et en anglais accessible aux mêmes conditions.

La Direction des langues officielles a passé en revue tous les formulaires de rapport d'appréciation de rendement en usage au Ministère pour savoir si les droits linguistiques des employés étaient clairement indiqués sur les formulaires. Cette étude a permis de recommander à la gestion du personnel d'uniformiser les formulaires de rapport d'appréciation en ce qui a trait aux éléments linguistiques en s'assurant que l'élément "la première langue officielle de l'employé(e)" ainsi que l'élément "la langue choisie par l'employé(e) pour l'évaluation" soient indiqués sur chaque formulaire.

En outre, des vérifications ont été menées au cours de l'année pour assurer les services personnels et centraux bilingues à tous les employés et en particulier les services offerts au cours des tournées administratives des nouveaux employé(e)s, des nouveaux ambassadeurs, des employé(e)s qui reviennent de missions ou qui partent en affectation à l'étranger.

Toujours dans le cadre de l'objectif de la langue de travail, une circulaire administrative a été diffusée dans toutes les directions pour offrir une liste d'ouvrages de référence indispensables à toute personne qui a le souci de la langue bien écrite. Ce document recommandait des ouvrages en français et en anglais.

Le service de révision des textes de la Direction des langues officielles a contribué largement à aider les employés du Ministère à rédiger dans leur seconde langue officielle. Pour mieux faire connaître ces services, des étiquettes portant les numéros de téléphone des réviseurs ont été distribuées dans tout le Ministère. Cette initiative aura sans doute l'avantage d'inciter plus de gens à recourir aux services lorsqu'ils écriront dans leur seconde langue officielle.

En outre, la Direction des langues officielles, en consultation avec les services de gestion, a mené une étude visant à examiner les principaux systèmes informatisés au Ministère. Cet examen a été fait sous l'angle des objectifs du gouvernement en matière de langues officielles, c'est-à-dire la nécessité d'offrir les services au public dans les deux langues officielles et de donner aux employés la possibilité de travailler dans la langue de leur choix. La raison d'être de l'étude tient à plusieurs facteurs mais le

operations of the Department. The study dealt with thirteen computerized systems. The systems were selected on the basis of two main criteria:

- the provision of services to the public; and
- the provision of central services to clients.

In order to obtain a standard evaluation of the systems, a bilingualism model was developed and used as an evaluation standard in the study of each system. The study produced recommendations of a general nature as well as specific recommendations on individual systems that were studied. The report will be submitted to Management in the near future and a work plan is expected to be developed in order to correct certain situations.

Within the framework of its evaluation program, the Office of the Commissioner of Official Languages presented the second part of its audit of the Department that began in 1982. This report deals essentially with Headquarters and many of the recommendations have to do with language-of-work. Consequently, many activities will be introduced over the next year to study the various observations of the Commissioner's Office and follow-up on them where appropriate.

principal est l'utilisation toujours croissante des systèmes informatisés dans les activités quotidiennes du Ministère. Treize systèmes informatisés ont fait l'objet d'un examen. Les systèmes ont été choisis selon deux critères principaux, soit:

- l'offre de services au public, et
- l'offre de services centraux à la clientèle.

Dans le but d'évaluer les systèmes de façon uniforme, un modèle de bilinguisme a été élaboré et a servi de cadre d'évaluation à l'examen de chaque système. Il a ressorti de cette étude des recommandations d'ordre général et d'autres se rapportant directement à chacun des systèmes étudiés. Le rapport sera présenté sous peu à la gestion et un plan de travail sera vraisemblablement élaboré pour corriger certaines situations.

Dans le cadre de son programme d'évaluation, le Bureau du Commissaire aux langues officielles a présenté le deuxième volet de l'exercice de vérification qu'il mène au Ministère depuis 1982. Ce rapport porte essentiellement sur l'administration centrale et plusieurs des recommandations touchent le domaine de la langue de travail. Par conséquent, plusieurs activités seront mises de l'avant au cours de l'année prochaine pour étudier les diverses observations du Bureau du commissaire et y donner suite, s'il y a lieu.

PARTICIPATION

The Department has continued to pursue throughout the year the objective of equitable representation of both linguistic communities within the merit principle. To this end, the following goals were established:

- a) within the merit principle, ensure a francophone representation among rotational employees of:
 - 30 percent in the Foreign Service officer group
 - 20 percent in the Electronics group
- b) within the merit principle, ensure a francophone representation among non-rotational employees of:
 - 25 percent in the Commerce group
 - 25 percent in the Scientific and Professional category.

Francophone representation within the Department was 28.9 percent this year, which represents a slight decline of 0.3 percent from last year. Following is a detailed look at the linguistic situation in the two main employee groups.

Rotational Establishment

As of December 31, 1984, the Department had 2,733 rotationals, of whom 74.3 percent (2,031) were anglophone and 25.7 percent (702) were francophone. Compared to last year, francophone representation declined by 0.7 percent, which represents a loss of 22 francophones in absolute terms. This decline can be explained by the transfer of francophones from the rotational to the non-rotational groups, and by the departure of francophones from the Department.

Because staffing activity in the Foreign Service officer group was limited, the Department was not able to make any progress towards increasing francophone representation in this group. Indeed, only one officer was hired in 1984 and he was francophone. Francophone representation in this group is currently 23.6 percent.

In the EL group, francophone representation is 11.8 percent. This figure represents a decline of more than 2 percentage points from last year. In fact, two of the three employees of this group, who left the Department this year, were francophone. Only one appointment was made to this group, and that was an anglophone.

Non-rotational Establishment

As of December 31, 1984, the Department had 1,572 non-rotationals, of whom 65.5 percent (1,029) were anglophone and 34.5 percent (543) were francophone. Francophone representation increased slightly this year by 0.5 percent. This increase can be explained as follows:

PARTICIPATION

Le Ministère a poursuivi ses efforts au cours de l'année en vue d'atteindre l'objectif de participation équitable des deux communautés linguistiques tout en respectant le principe du mérite. À cet égard, les buts suivants étaient fixés:

- a) Compte tenu du principe du mérite, assurer une représentation francophone dans le service permutant de:
 - 30 p. cent chez les agents du service extérieur
 - 20 p. cent chez les techniciens en électronique
- b) Compte tenu du principe du mérite, assurer une représentation francophone dans le service non permutant de:
 - 25 p. cent chez les agents du commerce
 - 25 p. cent chez les agents faisant partie de la catégorie scientifique et professionnelle.

La représentation francophone au Ministère atteint une proportion de 28,9 p. cent cette année. Par comparaison à l'an dernier, on remarque un léger fléchissement de 0,3 p. cent. Examinons plus en détail la situation linguistique dans les deux grands groupes d'employés.

Effectif permutant

Au 31 décembre 1984, le Ministère comptait 2 733 employés permutants dont 74,3 p. cent (2 031) anglophones et 25,7 p. cent (702) francophones. Par rapport à l'an dernier, la proportion de francophones a diminué de 0,7 p. cent ce qui représente en chiffre absolu la perte de 22 francophones. On peut expliquer cette baisse par le départ de francophones de l'effectif permutant pour aller rejoindre les rangs de l'effectif non permutant et également ceux qui ont tout simplement quitté le Ministère.

Étant donné la faible dotation dans le groupe des agents du service extérieur il est certain que le Ministère n'a pu faire de progrès quant à l'accroissement du taux de représentation francophone dans ce groupe. En effet, un seul agent a été embauché en 1984 et ce dernier était francophone. Le taux de représentation francophone chez les agents est actuellement de 23,6 p. cent.

Dans le groupe EL, la représentation francophone est de 11,8 p. cent. Ce chiffre représente une baisse de plus de 2 p. cent par rapport à l'an dernier. En fait, sur les trois employés de ce groupe qui ont quitté le Ministère cette année, deux étaient francophones. Et le seul poste qui a été doté dans ce groupe a été accordé à un anglophone.

Effectif non permutant

Au 31 décembre 1984, le Ministère comptait 1 572 employés non permutants dont 65,5 p. cent (1 029) anglophones et 34,5 p. cent (543) francophones. La proportion de francophones a légèrement augmenté cette année de 0,5 p. cent. Cette hausse s'explique ainsi:

- a) the proportion of non-rotational francophones who joined the Department (less departures) was 5.3 percent (29/543), compared to 4.4 percent (46/1,029) for anglophones; and
- b) the transfer of employees from the rotational to the non-rotational groups.

A close examination of representation in each occupational group reveals certain problems regarding the equitable distribution of both linguistic communities. Although the main difficulty faced by the Department is the small number of positions in certain occupational groups, it is aware that special attention must be given to the following groups:

- EX and SM where francophone representation is 11 percent in a population of 26;
- CO where francophone representation is 14 percent in a population of 171;
- CS where francophone representation is 9.1 percent in a population of 11;
- OM where francophone representation is 9.1 percent in a population of 11;
- PM where francophone representation is 19.6 percent in a population of 56;
- FI where francophone representation is 20.5 percent in a population of 39.

In the Scientific and Professional category, francophone representation is 14.2 percent for all the occupational groups combined. This figure represents an increase of 2 percent over last year, i.e. an actual increase of two francophones.

The review of equitable representation in the passport offices located in Quebec and New Brunswick indicates an anglophone representation of 18.5 percent at the Montreal office and no representation of the linguistic minority at the offices in Quebec City (7 employees) and Fredericton (2 employees).

Appointments, Promotions and Departures

During the past year, there were a total of 285 appointments to the Department; 64.2 percent (183/285) were granted to anglophones and 35.8 percent (102/285) to francophones. Francophone representation was slightly lower than the previous year's figure of 39 percent.

The number of promotions in each linguistic group shows a slight discrepancy in favour of anglophones. Francophones were promoted at a rate of 5.9 percent, compared to 6.9 percent for anglophones.

- a) la proportion de francophones non permutants qui ont joint les rangs du Ministère (moins les départs) est de 5,3 p. cent (29/543) par rapport à 4,4 p. cent (46/1029) pour les anglophones; et
- b) le mouvement d'employés de l'effectif permutant à l'effectif non permutant.

L'examen attentif de la représentation dans chaque groupe d'emploi révèle des problèmes relatifs à la distribution équitable des représentants des deux groupes linguistiques. Bien que la grande difficulté à laquelle le Ministère est confronté, soit le faible nombre de postes que comptent certains groupes d'emploi, le Ministère est conscient du fait qu'une attention spéciale doit être portée aux groupes suivants:

- . EX et SM où la représentation francophone est de 11 p. cent sur une population de 26 personnes;
- . CO où la représentation francophone est de 14 p. cent sur une population de 171 personnes;
- . CS où la représentation francophone est de 9,1 p. cent sur une population de 11 personnes;
- . OM où la représentation francophone est de 9,1 p. cent sur une population de 11 personnes;
- . PM où la représentation francophone est de 19,6 p. cent sur une population de 56 personnes;
- . FI où la représentation francophone est de 20,5 p. cent sur une population de 39 personnes.

Dans la catégorie scientifique et professionnelle, on note une représentation francophone de 14,2 p. cent pour l'ensemble des groupes d'emploi. Ce chiffre représente une augmentation de 2 p. cent par rapport au dernier exercice, soit une augmentation réelle de 2 francophones.

L'examen de la participation équitable dans les bureaux de passeports situés au Québec et au Nouveau-Brunswick révèle une représentation anglophone de 18,5 p. cent au bureau de Montréal et aucune représentation de la minorité linguistique aux bureaux de Québec (7 employés) et de Frédéricton (2 employés).

Nominations, promotions et départs

Au cours de la dernière année, le Ministère a effectué 285 nominations dont 64,2 p. cent (183/285) étaient accordées à des employés anglophones et 35,8 p. cent (102/285) étaient accordées à des employés francophones. Le taux de représentation francophone est légèrement inférieur à celui de l'an dernier qui était de 39 p. cent.

Le nombre de promotions accordées dans chaque groupe linguistique démontre un léger écart au désavantage des francophones. Ces derniers ont été promus dans une proportion de 5,9 p. cent tandis que les anglophones l'ont été dans une proportion de 6,9 p. cent.

The rate of francophone departures was slightly higher than that of anglophones, 5.8 percent for francophones compared to 5.3 percent for anglophones.

Le taux des départs chez les francophones est légèrement supérieur à celui des anglophones. Il est de 5,8 p. cent chez les francophones par rapport à 5,3 p. cent chez les anglophones.

PROGRAM MANAGEMENT

Annual Planning at Posts

Following a recommendation of the Office of the Commissioner of Official Languages, the Department set up a pilot project this year to increase the participation of posts in the establishment of specific objectives in official languages' matters. The following main posts were involved: Washington, London, Paris, Tokyo and Brussels. In close co-operation with the designated official languages officer at each of these posts, the Department evaluated various aspects of the program abroad by means of a questionnaire designed for easy use. The results obtained made it possible to identify for each post specific activities designed to promote the greater achievement of program objectives.

It should also be noted that, in conjunction with this activity, the Department undertook an assessment of the bilingual capacity of both Canada-based and locally-engaged staff who provide consular services. Following this assessment, special bilingualism goals will be set for posts where the staff providing consular services is not sufficiently bilingual.

Bilingualism and the Recruitment of Foreign Service Officers

The Department of External Affairs wants to ensure that all Canadians appointed to the position of Foreign Service officer have a proficiency in both French and English so they can represent the linguistic duality of Canada abroad. Although the Department already requires that all new Foreign Service officers be bilingual before their first posting abroad, the Under-Secretary of State has requested that a study be made to identify the means of recruiting a greater number of bilingual persons into the Foreign Service officer group. Such a study was made by the Official Languages Division during the year. A report will be presented to the Department's Executive Committee in 1985 and discussions will address the most equitable way of increasing the number of bilingual officers. Statistics on the recruitment of junior officers over the past five years show that 54 percent of new officers were bilingual upon appointment. The general picture is:

- 31 percent of officers recruited came from Quebec and 79 percent of them were bilingual;
- 43 percent of officers recruited came from Ontario and 50.5 percent of them were bilingual;
- 4 percent of officers recruited came from the Atlantic Region and 37.5 percent of them were bilingual;
- 14 percent of officers recruited came from the Prairies and 24 percent of them were bilingual; and
- 8 percent of officers recruited came from the Pacific Region and 35 percent of them were bilingual.

GESTION DU PROGRAMME

Planification annuelle dans les missions

Suite à une recommandation du Bureau du Commissaire aux langues officielles, le Ministère a mis sur pied cette année un projet pilote pour amener les missions à participer davantage à l'établissement d'objectifs précis en matière de langues officielles dans les grandes missions suivantes soit Washington, Londres, Paris, Tokyo et Bruxelles. Avec la collaboration étroite de l'agent des langues officielles désigné dans chacune de ces missions, le Ministère a évalué divers aspects du programme à l'étranger au moyen d'un questionnaire facile à utiliser. Les résultats ainsi obtenus ont permis de déterminer des activités propres à chacune des missions visant une plus grande atteinte des objectifs du programme.

Il faut également noter que parallèlement à cette activité, le Ministère a entrepris une étude sur la capacité bilingue des employés tant canadiens que recrutés sur place qui offrent des services consulaires. Suite à l'évaluation de cette situation, des objectifs précis de bilinguisation seront établis dans les missions où le personnel responsable de la fonction consulaire ne sera pas suffisamment bilingue.

Le bilinguisme et le recrutement des agents du service extérieur

Le ministère des Affaires extérieures veut s'assurer que tous les Canadiens qui accèdent à un poste d'agent du service extérieur aient des compétences linguistiques en français et en anglais pour être en mesure de représenter la dualité linguistique du Canada à l'étranger. Bien que le Ministère exige déjà que tous les nouveaux agents du service extérieur soient bilingues avant leur première affectation à l'étranger, le Sous-secrétaire d'Etat a demandé qu'une étude soit menée pour identifier des moyens visant à embaucher un plus grand nombre de bilingues dans le groupe des agents du service extérieur. L'étude a été menée par la Direction des langues officielles au cours de l'année. Elle sera présentée en 1985 au comité exécutif du Ministère et des discussions auront lieu quant à la manière la plus équitable d'augmenter le nombre d'agents bilingues. Il est à noter qu'en examinant les données statistiques du recrutement des jeunes agents effectué au cours des cinq dernières années, on remarque au total que 54 p. cent des nouveaux agents sont bilingues à leur entrée en fonction. Le portrait global est le suivant:

- 31 p. cent des agents recrutés viennent du Québec dont 79 p. cent sont bilingues;
- 43 p. cent des agents recrutés viennent de l'Ontario dont 50,5 p. cent sont bilingues;
- 4 p. cent des agents recrutés viennent de l'Atlantique dont 37,5 p. cent sont bilingues;
- 14 p. cent des agents recrutés viennent des Prairies dont 24 p. cent sont bilingues; et
- 8 p. cent des agents recrutés viennent du Pacifique dont 35 p. cent sont bilingues

Revision of Treasury Board Circular 1978-2 - Special Arrangements

When the Government announced its revised official languages policy in 1977, it accepted the fact that special arrangements would have to be made for departments with foreign operations. At the beginning of 1978, Treasury Board issued a series of guidelines that relaxed the revised policy of 1977. These special arrangements have been followed more or less in the past few years by departments with foreign operations.

Following the reorganization that combined the international trade and foreign affairs sectors in a single organism, the Department decided to undertake a serious study of these special arrangements. The primary purpose of the study was to ensure that the Treasury Board arrangements of 1978 continue to reflect the current situation in matters related to the management of rotational personnel.

As a first stage, the managers of rotational personnel were able to express their views on the applicability of these arrangements to the daily operations of their sectors. The Official Languages Division proceeded to study the document as regards the application of the program in the Department. The second stage will consist of gathering all the information and submitting a working paper to Treasury Board for analysis. This paper will be prepared and submitted in the spring of 1985. The Department intends to revise these special arrangements so they correspond to the current situation in the management of rotational personnel.

Use of Imperative Staffing

Rotational Establishment

During the course of the year, the Department made offers of employment to all the secretaries who qualified in the competition held to recruit bilingual secretaries. Nineteen secretaries who met the language requirements were hired using this recruitment process although 27 had qualified. This approach to recruiting rotational support staff, i.e. secretaries and clerks, will be maintained this year.

Non-rotational Establishment

The Department staffed 131 non-rotational positions during the year. Imperative staffing was used in 45 cases of all the bilingual positions staffed in 1984, imperatively or not, 78.6 percent of the incumbents met the language requirements of their positions when appointed.

Translation

The Department does not yet completely comply with the guidelines described in Official Languages in the Public Service of Canada, A Statement of Selective Policy Changes, and with the policies described in the Translation Bureau Regulations.

Révision de la circulaire du Conseil du Trésor 1978-2 - Arrangements spéciaux

Lors de l'annonce de ses politiques révisées en matière de langues officielles en 1977, le gouvernement avait accepté le fait que des arrangements particuliers seraient nécessaires pour les ministères ayant des opérations à l'étranger. C'est au début de l'année 1978 que le Conseil du Trésor instaurait une série de mesures d'assouplissement à la politique revue en 1977, sous forme d'arrangements spéciaux qui ont été suivis tant bien que mal au cours des dernières années par les ministères ayant des opérations à l'étranger.

Suite à la réorganisation des secteurs du commerce international et des affaires étrangères en un seul organisme, le Ministère décidait d'entreprendre une étude sérieuse de ces arrangements spéciaux. Le but premier de cette étude était de s'assurer que les dispositions de la circulaire du Conseil du Trésor de 1978 reflétaient toujours la situation actuelle en matière de gestion de l'effectif permutant.

Dans une première étape, les gestionnaires responsables de la gestion de l'effectif permutant ont pu faire connaître leurs vues quant à la pertinence de ces arrangements dans les opérations courantes de leur secteur. Par ailleurs la Direction des langues officielles a procédé à l'analyse du document en fonction de l'application du programme au Ministère. La deuxième étape consistera à rassembler toute l'information et à présenter un document de travail au Conseil du Trésor pour fins d'analyse. Ce document sera préparé et présenté au cours du printemps 1985. Le Ministère vise à réviser ces dispositions spéciales pour qu'elles correspondent à la situation présente en ce qui a trait à la gestion de l'effectif permutant.

Utilisation de la dotation impérative

Effectif permutant

Au cours de l'année, le Ministère a fait des offres d'emploi à toutes les secrétaires qui s'étaient qualifiées lors du concours mené pour recruter des secrétaires bilingues. Cette forme de recrutement a permis d'embaucher 19 secrétaires ayant les connaissances linguistiques requises bien que 27 se soient qualifiées. Cette approche au recrutement du personnel de soutien permutant, soit des secrétaires et des commis aux écritures, sera maintenue cette année.

Effectif non permutant

Le Ministère a comblé 131 postes non permutants cette année dont 45 ont effectivement été dotés impérativement. De tous les postes bilingues dotés au cours de l'année, soit de façon impérative ou non impérative, on note que 78,6 p. cent des titulaires satisfaisaient aux exigences linguistiques des postes bilingues dès leur entrée en fonction.

Traduction

Le Ministère ne se conforme pas encore complètement aux directives prescrites dans le document intitulé "Les langues officielles dans la Fonction publique du Canada, Énoncé de certaines modifications de politiques" et au Règlement sur le Bureau des traductions.

The Department has not set up any formal method to control access to the translation service. Instead, an automatic priority system has been established that has been designed to translate requests on the basis of their importance. Questionable requests are often referred by the Translation Bureau to the Co-ordinator's office and are researched and judged on their respective merits.

Integration of the Official Languages Program

Within the framework of the Government's objective of integrating the program, the Department is in the process of examining the possibility of combining the Official Languages Information System (O.L.I.S.) and the Personnel Management Information Systems (P.M.I.S.). The combined system, among other things, would simplify the recording of data, would reduce the risk of error and, generally, would create a personnel data bank that is more reliable and effective for management purposes. Based on the findings of the study, the Department will choose the solution that will be the most advantageous for both management and employees in all respects. During the year, the Department will study other methods to improve the administration of the official languages program. It should be noted that the position taken by the Department and defined in its last year's report concerning the integration of the official languages program remains the same.

Training of Spouses of Rotational Personnel

Following an agreement with the Treasury Board, the Department in 1968 initiated a special official languages training program for the spouses of rotational personnel. This program, similar to the one for foreign languages, is designed to prepare spouses to exercise their representative roles abroad. Within the framework of this program, 122 spouses, 89 abroad and 33 in Ottawa, received part-time training in 1983-84.

Second Language Evaluation

Three employees took the training to receive accreditation from the Public Service Commission in order to evaluate oral interaction according to the criteria of the new Second Language Evaluation (SLE), having received a level P in their maternal language. In spite of sustained efforts, only two received their accreditation in French. The Department is using the PSC to evaluate the second language oral interaction of its francophone employees and hopes to find a more efficient solution in the coming year.

Il n'a pas établi une méthode formelle pour contrôler l'accès aux services de traduction, toutefois, il a mis en place un système qui permet de déterminer, selon un ordre de priorité préétabli, les textes à traduire. Dans le cas des demandes pour lesquelles le système ne semble pas s'appliquer, elles sont soumises au bureau du coordonnateur qui les étudie et détermine leur priorité selon leur importance.

Intégration du programme des langues officielles

Dans le cadre de l'objectif gouvernemental d'intégration du programme, le Ministère est à étudier la possibilité de fondre le système d'information sur les langues officielles (S.I.L.O.) et le système d'information pour la gestion du personnel (S.I.G.P.) en un seul système. Cette fusion viserait entre autres à simplifier les mécanismes d'enregistrement des données, à réduire les risques d'erreurs, somme toute, à créer une banque d'information sur le personnel qui soit plus fiable et plus efficace pour la gestion. Compte tenu des résultats de l'étude, le Ministère choisira la solution qui sera la plus avantageuse à tous points de vue, tant pour la gestion que pour le personnel concerné. Au cours de l'année, le Ministère cherchera d'autres moyens susceptibles d'améliorer l'administration du programme des langues officielles. Il est à noter que l'orientation prise par le Ministère et définie dans son rapport de l'an dernier quant à l'intégration du programme des langues officielles demeure la même.

Formation des conjoints du personnel permutant

Suite à une entente avec Conseil du Trésor Canada, le Ministère a mis sur pied en 1968 un programme spécial de formation en langues officielles pour les conjoints du personnel permutant. Ce programme, semblable à celui qui existe pour les langues étrangères, vise à préparer les conjoints à exercer des fonctions de représentation à l'étranger. Dans le cadre de ce programme, un total de 122 conjoints, soit 89 à l'étranger et 33 à Ottawa, ont reçu une formation à temps partiel en 1983-84.

Évaluation de la langue seconde

Trois de nos employés ont reçu la formation nécessaire pour recevoir l'accréditation de la Commission de la Fonction publique afin d'évaluer l'interaction orale selon les critères du nouveau système d'évaluation de langue seconde (ELS), après avoir atteint le niveau P dans leur langue, maternelle. Malgré les efforts soutenus des employés concernés, deux d'entre eux seulement ont reçu leur accréditation en français. Le Ministère utilise donc présentement les services de la CFP pour évaluer l'interaction orale de ses employés francophones en langue seconde et espère trouver une solution plus efficace au cours de l'année qui suit.

II - REVISED PLAN

II - PLAN RÉVISÉ

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

Statement of departmental objective: Active provision of bilingual services to the public in Canada and abroad
Énoncé de l'objectif du ministère: Active provision of bilingual services to the public in Canada 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	Upcoming yr	Planning year	Planning year		Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
			Année courante 1985-86	Année finan- cière suivante 1986-87	1	2			
1.1 Revise the system establishing the minimal bilingual capacity at each post for the ensurance of the availability and the quality of services in English and French to the travelling Canadian public.		X	X				Official Languages Division	June/85	
1.2 Insure at all posts the active and direct availability of consular services in both official languages.		X	X				Posts	June/85	
1.3 To ensure that posts reflect the bilingual character of Canada through such things as posters, publications and the conduct of their many activities in the host country.		X	X				Posts	June/85	

- 19 -

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

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

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	Upcoming yr	Planning year	Planning year		Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
			Année courante 1985-86	Année finan- cière suivante 1986-87	1	2			
1.1 Réviser le système qui permet d'établir dans chaque mission une capacité bilingue minimale pour assurer la disponibilité et la qualité des services en français et en anglais au public voyageur canadien.		X	X				Direction des langues officielles	Juin/85	
1.2 Assurer dans toutes les missions la prestation active et directe des services consulaires dans les deux langues officielles.		X	X				Missions	Juin/85	
1.3 S'assurer que les missions reflètent le caractère bilingue du Canada tant par les éléments matériels tels que les affiches, les publications que par leurs diverses activités dans le pays hôte.		X	X				Missions	Juin/85	

- 19 -

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

Page of
de

Statement of departmental objective: Active provision of bilingual services to the public in Canada and abroad
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 1985-86	Upcoming yr Année finan- cière suivante 1986-87	Planning year 1 Année de plan 1987-88	Planning year 2 Année de plan 1988-89		Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
1.4 Increase the number of bilingual rotationals: a) in the Foreign Service officer and Executive groups to produce a bilingual capacity of 95%; b) in the Administrative Services group to produce a bilingual capacity of 95%. c) in the secretarial group to produce a bilingual capacity of 70%; d) in the clerical group to produce a bilingual capacity of 60%; e) in the electronics group to produce a bilingual capacity of 25%.	X					1990 1990 1988 1988 1988	Personnel Division	June/85	

- 20 -

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

Page of
de

Statement of departmental objective: Prestation active des services bilingues 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 1985-86	Upcoming yr Année finan- cière suivante 1986-87	Planning year 1 Année de plan 1987-88	Planning year 2 Année de plan 1988-89		Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
1.4 Accroître le nombre de permutants bilingues: a) chez les agents et la haute direction du service extérieur en visant une capacité bilingue de 95 p.cent; b) chez les agents d'administration en visant une capacité bilingue de 95 p.cent; c) chez les secrétaires en visant une capacité bilingue de 70 p.cent; d) chez les commis aux écritures en visant une capacité bilingue de 60 p.cent; e) chez les techniciens en électronique en visant une capacité bilingue de 25 p.cent.	X					1990 1990 1988 1988 1988	Direction du Personnel	Juin/85	

- 20 -

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

Departmental personnel should have the same possibilities to work and pursue

Statement of departmental objective:
Énoncé de l'objetif du ministère:

a career within the Department in the official language of their choice

Goals (in order of priority) Buts (par ordre de priorité)	Goals Buts		Results forecast Résultats prévus				Respons. Centre de respons.	Control dates Dates de contrôle	
	Revised Révisé	New Nouveau	Current year Année courante 1985-86	Upcoming yr Année finan- cière suivante 1986-87	Planning year 1 Année de plan 1987-88	Planning year 2 Année de plan 1988-89		Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
2.1 Implement the intervention strategy established in 1984.	X		X				Official Languages Division	June/85	
2.2 Study the possibility of increasing the number of posts where French will be the major language of work.	X			X			Official Languages Division	June/85	
2.3 Sensitize, by a well organized publicity campaign, departmental personnel as to the advantages of living in both official languages in their working environment.		X	X				Official Languages Division	June/85	

TBC, CTC 360-61 (Rev. 84/10)

- 21 -

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

Les employés du Ministère doivent avoir les mêmes possibilités d'y travailler

Statement of departmental objective:
Énoncé de l'objectif du ministère:

et d'y faire carrière dans la langue officielle de leur choix

Goals (in order of priority) Buts (par ordre de priorité)	Goals Buts		Results forecast Résultats prévus				Respons. Centre de respons.	Control dates Dates de contrôle	
	Revised Révisé	New Nouveau	Current year Année courante 1985-86	Upcoming yr Année finan- cière suivante 1986-87	Planning year 1 Année de plan 1987-88	Planning year 2 Année de plan 1988-89		Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
2.1 Mettre en oeuvre la stratégie d'intervention établie au cours de l'année 1984.	X		X				Direction des langues officielles	Juin/85	
2.2 Etudier la possibilité d'accroître le nombre de missions où le français serait la langue de travail prépondérante.	X			X			Direction des langues officielles	Juin/85	
2.3 Sensibiliser, par une campagne publicitaire bien orchestrée, les employés du Ministère aux avantages de vivre dans les deux langues officielles dans leur milieu de travail.		X	X				Direction des langues officielles	Juin/85	

TBC, CTC 360-61 (Rev. 84/10)

- 21 -

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

Statement of departmental objective: Equitable representation of both linguistic groups within the merit principle
Énoncé de l'objectif du ministère: Représentation équitable des deux communautés linguistiques dans le principe du mérite

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 1985-86	Upcoming yr Année finan- cière suivante 1986-87		Planning year 1 Année de plan 1987-88	Planning year 2 Année de plan 1988-89	Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
3.1 ROTATIONAL SERVICE Within the merit principle, ensure francophone representation of: - 30 percent in the Foreign Service officer group - 20 percent in the electronics group (EL)	X					1993	Personnel Division	June/85	
3.2 NON-ROTATIONAL SERVICE Within the merit principle, ensure francophone representation of: - 25 percent of officers in the Commerce group (CO) - 25 percent of those officers in the Scientific and Professional category	X					2003	Personnel Division	June/85	

REVISED PLAN PLAN RÉVISÉ

Statement of departmental objective: Participation équitable des deux communautés linguistiques en respectant le principe du mérite
Énoncé de l'objectif du ministère: Participation équitable des deux communautés linguistiques en respectant le principe du mérite

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 1985-86	Upcoming yr Année finan- cière suivante 1986-87		Planning year 1 Année de plan 1987-88	Planning year 2 Année de plan 1988-89	Monitoring Surveillance	Auditing Vérification
3.1 SERVICE PERMUTANT Compte tenu du principe du mérite, assurer une représentation francophone de: - 30 p.cent chez les agents du service extérieur - 20 p.cent chez les techniciens en électronique	X					1993	Direction du Personnel	Juin/85	
3.2 SERVICE NON PERMUTANT Compte tenu du principe du mérite, assurer une représentation francophone de: - 25 p.cent chez les agents du commerce (CO) - 25 p.cent chez les agents faisant partie de la catégorie scientifique et professionnelle	X					2003	Direction du Personnel	Juin/85	

III - COST REPORT

III - RAPPORT DES COÛTS

COST REPORT RAPPORT DES COÛTS

Official languages program activities Activités du programme des langues officielles	Past year 2 Année précédente 2 1983-84			Past year 1 Année précédente 1 1984-85			Current year Année courante 1985-86			Upcoming year Année financière suivante 1986-87		
	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	-		179.9	-		240.4	-		232.0	-		243.6
b) contracts (private firms)/contrats (institutions privées)	-		-	-		-	-		-	-		-
c) travel and relocation (immersion)/ voyages et réinstallation (immersion)	-		14.6	-		16.6	-		25.0	-		26.2
1.2 Translation/Traduction	-		-	-		-	-		-	-		-
1.3 Simultaneous Interpretation/Interprétation simultanée	-		-	-		-	-		-	-		-
1.4 Other costs/Autres coûts (OLIS-LTM reports and publicity/ rapports SILO-MIFL et publicité)	-		10.1	-		10.0	-		12.0	-		12.6
SUB-TOTAL/SOUS-TOTAL	-		204.6	-		267.0	-		269.0	-		282.4
2. Program administration/Administration du programme												
2.1 Salaries/salaires	15.8		441.0	14.7		433.0	15		471.1	15		494.6
2.2 Other expenses/autres dépenses (travel, materials and SLE testing/voyages, fourni- tures et tests ELS)	-		7.5	-		10.0	-		22.8	-		23.9
SUB-TOTAL/SOUS-TOTAL	15.8		448.5	14.7		443.0	15		493.9	15		518.5
TOTAL	15.8		653.1	14.7		710.0	15		762.9	15		800.9

IV - SUPPORTING DATA

IV - DONNÉES D'APPUI

ROTATIONAL SERVICE
SERVICE PERMUTANT

TABLE I - DISTRIBUTION OF EMPLOYEE BY EMPLOYEE
CATEGORY AND FIRST OFFICIAL LANGUAGE

TABLEAU I - DISTRIBUTION DES EMPLOYES PAR CATEGORIE
DE L'EMPLOYE ET PAR PREMIERE LANGUE OFFICIELLE

DEPARTMENT - MINISTÈRE
EXTERNAL AFFAIRS/AFFAIRES EXTERIEURES

First Official Language Première Langue Officielle	EMPLOYEE CATEGORY / CATEGORIE 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	% ↓
English - Anglais	99	79.2	0	0	1043	75.5	68	88.3	746	71.2	75	74.3	0	0	2031	74.3
French - Français	26	20.8	0	0	339	24.5	9	11.7	302	28.8	26	25.7	0	0	702	25.7
Total and % (→) Total et % (→)	125	4.6	0	0	1382	50.6	77	2.8	1048	38.3	101	3.7	0	0	2733	100.0

Date 31.12.84

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 EXTERIEURES

Hierarchical Level Niveau Hiérarchique	First Official Language Première Langue Officielle		EMPLOYEE CATEGORY - CATÉGORIE DE L'EMPLOYÉ														Total	
			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			
			No./Nbre	%	No./Nbre	%	No./Nbre	%	No./Nbre	%	No./Nbre	%	No./Nbre	%	No./Nbre	%		
Executive and Equivalents Directeurs et niveaux équivalents	English Anglais		15	65.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	15	1.5
	French Français		2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	0.4
Senior Supérieur	English Anglais		8	34.8	13	27.1	73	18.0	3	4.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	97	9.4
	French Français		1	33.3	2	25.0	14	9.2	1	7.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	18	3.3
Intermediate Intermédiaire	English Anglais		0	0.0	20	41.7	224	55.2	16	26.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	260	25.3
	French Français		0	0.0	3	37.5	79	52.0	4	28.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	86	15.8
Junior Inférieur	English Anglais		0	0.0	15	31.2	109	26.8	42	68.9	463	100.0	28	100.0	0	0.0	657	63.8
	French Français		0	0.0	3	37.5	59	38.8	9	64.3	322	100.0	44	100.0	0	0.0	437	80.5
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		23	2.2	48	4.7	406	39.5	61	5.9	463	45.0	28	2.7	0	0.0	1029	65.5
	French Français		3	0.5	8	1.5	152	28.0	14	2.6	322	59.3	44	8.1	0	0.0	543	34.5
	All Tous		26	1.7	56	3.6	558	35.5	75	4.7	785	49.9	72	4.6	0	0.0	1572	100.0

Date 31.12.84

TBC/CFC 360-75 A (Rev. 82/11)

NON-ROTATIONAL SERVICE
SERVICE NON PERMUTANT

TABLE II - DISTRIBUTION OF OCCUPIED POSITIONS BY POSITION
CATEGORY AND LANGUAGE REQUIREMENTS OF POSITION

TABLEAU II - DISTRIBUTION DES POSTES OCCUPÉS PAR CATÉGORIE
DU POSTE ET PAR EXIGENCES LINGUISTIQUES DU POSTE

DEPARTMENT - MINISTÈRE
EXTERNAL AFFAIRS/AFFAIRES EXTERIEURES

Language requirements of position Exigences linguistiques du poste	POSITION CATEGORY - CATÉGORIE DU POSTE															
	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	%
Bilingual Bilingue	27	3.1	27	3.1	360	40.8	49	5.6	387	43.8	32	3.6	0	0.0	882	100.0
		81.8		48.2		65.6		66.2		49.1		44.4		0.0		56.1
English essential Anglais essentiel	6	1.1	28	5.0	185	33.1	24	4.3	303	54.2	13	2.3	0	0.0	559	100.0
		18.2		50.0		33.7		32.4		38.5		18.1		0.0		35.6
French essential Français essentiel	0	0.0	0	0.0	1	4.8	0	0.0	15	71.4	5	23.8	0	0.0	21	100.0
		0.0		0.0		0.2		0.0		1.9		6.9		0.0		1.3
English or French essential Anglais ou français essentiel	0	0.0	1	0.9	3	2.7	1	0.9	83	75.5	22	20.0	0	0.0	110	100.0
		0.0		1.8		0.5		1.4		10.5		30.6		0.0		7.0
Total	33	2.1	56	3.6	549	34.9	74	4.7	788	50.1	72	4.6	0	0.0	1572	100.0
		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0

Date 31.12.84

TBC/CFC 360-75 B (82/12)

TABLE III - DISTRIBUTION OF LINGUISTIC PROFICIENCY REQUIRED IN OCCUPIED BILINGUAL POSITIONS BY POSITION CATEGORY

TABLEAU III - NON-ROTATIONAL SERVICE SERVICE NON PERMUTANT DISTRIBUTION DE LA COMPÉTENCE LINGUISTIQUE REQUISE DANS LES POSTES BILINGUES OCCUPÉS PAR CATÉGORIE DU POSTE

DEPARTMENT MINISTÈRE EXTERNAL AFFAIRS/AFFAIRES EXTERIEURES

Skill Habileté Speaking Expression Orale	Position Category Catégorie du poste	POSITION CATEGORY / CATÉGORIE DU POSTE															
		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	%
Required proficiency In english	C	7	11.1	3	4.8	44	69.8	1	1.6	8	12.7	0	0.0	0	0.0	63	100.0
	B	20	74.1	19	70.4	304	84.5	43	87.8	279	72.1	5	15.6	0	0.0	670	76.0
	A	0	0.0	5	18.5	12	3.3	5	10.2	100	25.8	27	84.4	0	0.0	149	16.9
	R	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	P	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Compétence requise en anglais	A	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	R	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	P	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	(Not required) (Non requis)	-	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Required proficiency In french	C	3	11.1	2	7.4	42	11.7	1	2.0	8	2.1	0	0.0	0	0.0	56	6.3
	B	23	85.2	19	70.4	303	84.1	39	79.6	272	70.3	5	15.6	0	0.0	661	75.0
	A	1	3.7	5	18.5	15	4.2	9	18.4	107	27.6	27	84.4	0	0.0	164	18.6
	R	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	P	0	0.0	1	3.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.1
Compétence requise en français	A	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	R	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	P	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	(Not required) (Non requis)	-	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	27	100.0	27	100.0	360	100.0	49	100.0	387	100.0	32	100.0	0	100.0	882	100.0	

Date 31.12.84

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

TABLEAU IV - NON-ROTATIONAL SERVICE SERVICE NON PERMUTANT DISTRIBUTION DE LA CAPACITÉ LINGUISTIQUE DES EMPLOYÉS OCCUPANT DES POSTES BILINGUES, PAR CATÉGORIE DE L'EMPLOYÉ

DEPARTMENT MINISTÈRE EXTERNAL AFFAIRS/AFFAIRES EXTERIEURES

Linguistic capacity of employees Capacité linguistique des employés	Employee category Catégorie de l'employé	EMPLOYEES WHO DO NOT MEET THE LANGUAGE REQUIREMENTS OF THEIR POSITION EMPLOYÉS QUI NE SATISFONT PAS AUX EXIGENCES LINGUISTIQUES DE LEUR POSTE														Total
		Employees who meet the language requirements of their position Employés qui satisfont aux exigences linguistiques de leur poste		Do not have an exemption Ne bénéficient pas d'une exemption		EXEMPT OR HAVE ENTITLEMENTS EXEMPTÉS OU ONT DES DROITS								Total		
		No./Nbre	%	No./Nbre	%	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 EKE results or confirmed as not meeting Nouvel ECL ou confirmé comme ne satisfaisant pas	No./Nbre	%	No./Nbre		%	
Management Gestion	19	79.2	0	0.0	5	20.8	2	8.3	0	0.0	0	0.0	3	12.5	24	100.0
Scientific and Professional Scientifique et Professionnelle	21	77.8	1	3.7	5	18.5	1	3.7	2	7.4	1	3.7	1	3.7	27	100.0
Administrative and Foreign Service Administrative et du Service Extérieur	291	79.9	12	3.3	61	16.8	21	5.8	10	2.8	3	0.8	27	7.4	364	100.0
Technical Technique	35	71.4	12	24.5	2	4.1	2	4.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	49	100.0
Administrative Support Soutien Administratif	328	85.0	21	45.6	37	33.0	15	36.6	9	39.1	2	33.3	11	26.2	386	100.0
Operational Exploitation	30	93.8	0	0.0	2	6.2	0	0.0	2	6.2	0	0.0	0	0.0	32	100.0
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
Total	724	82.1	46	5.2	112	12.7	41	4.6	23	2.6	6	0.7	42	4.8	882	100.0

Date 31.12.84

TABLE V
TABLEAU V

Supporting Data - Données d'appui
BILINGUAL CAPACITY OF ROTATIONAL EMPLOYEES
CAPACITÉ BILINGUE DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

Level Niveau	Bilingual Bilingue %	Unilingual English Unilingue anglais %	Unilingual French Unilingue français %	TOTAL			
<u>FS-ID</u>							
B = 1 C = 0 E = 1 2	100.0%	0	0.0%	2			
<u>FS-1</u>							
B = 304 C = 30 E = 29 363	83.3%	71	16.3%	436			
<u>FS-2</u>							
B = 287 C = 81 E = 115 483	80.9%	111	18.6%	597			
<u>FS-3</u>							
B = 118 C = 35 E = 63 216	81.5%	48	18.1%	265			
<u>TOTAL</u>	1064	81.9%	230	17.7%	6	0.4%	1300

TABLE V
TABLEAU V

Supporting Data - Données d'appui
BILINGUAL CAPACITY OF ROTATIONAL EMPLOYEES
CAPACITÉ BILINGUE DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

Level Niveau	Bilingual Bilingue %	Unilingual English Unilingue anglais %	Unilingual French Unilingue français %	TOTAL			
<u>EX-1</u>							
B = 1 C = 0 E = 1 2	100.0%	0	0.0%	2			
<u>EX-2</u>							
B = 0 C = 1 E = 0 1	33.3%	2	66.7%	3			
<u>EX-3</u>							
B = 27 C = 17 E = 18 62	74.7%	21	25.3%	83			
<u>EX-4</u>							
B = 6 C = 4 E = 7 17	65.4%	8	30.8%	26			
<u>EX-5</u>							
B = 1 C = 0 E = 4 5	55.6%	4	44.4%	9			
<u>TOTAL</u>	87	70.7%	35	28.5%	1	0.8%	123

TABLE V
TABLEAU V

Supporting Data - Données d'appui

BILINGUAL CAPACITY OF ROTATIONAL EMPLOYEES
CAPACITÉ BILINGUE DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

Level Niveau	Bilingual Bilingue %	Unilingual English Unilingue anglais %	Unilingual French Unilingue français %	TOTAL
<u>AT</u>				
B = 8 C = 2 E = 0 <u>10</u>	52.6%	9 47.4%	0 0.0%	19
<u>AS-1</u>				
B = 1 C = 0 E = 0 <u>1</u>	100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1
<u>AS-3</u>				
B = 9 C = 3 E = 6 <u>18</u>	41.9%	25 58.1%	0 0.0%	43
<u>AS-4</u>				
B = 5 C = 1 E = 4 <u>10</u>	52.6%	9 47.4%	0 0.0%	19
<u>TOTAL</u>	39 47.6%	43 52.4%	0 0.0%	82

TABLE V
TABLEAU V

Supporting Data - Données d'appui

BILINGUAL CAPACITY OF ROTATIONAL EMPLOYEES
CAPACITÉ BILINGUE DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

Level Niveau	Bilingual Bilingue %	Unilingual English Unilingue anglais %	Unilingual French Unilingue français %	TOTAL
<u>SCY-1</u>				
A = 0 B = 46 C = 0 E = 0 <u>46</u>	38.6%	69 58.0%	4 3.4%	119
<u>SCY-2</u>				
A = 25 B = 53 C = 3 E = 5 <u>86</u>	46.5%	96 51.9%	3 1.6%	185
<u>SCY-3</u>				
A = 40 B = 31 C = 16 E = 7 <u>94</u>	61.4%	59 38.6%	0 0.0%	153
<u>SCY-4</u>				
A = 8 B = 12 C = 8 E = 1 <u>29</u>	63.0%	16 34.8%	1 2.2%	46
<u>TOTAL</u>	255 50.7%	240 47.7%	8 1.6%	503

TABLE V
TABLEAU V

Supporting Data - Données d'appui
BILINGUAL CAPACITY OF ROTATIONAL EMPLOYEES
CAPACITÉ BILINGUE DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

Level Niveau	Bilingual Bilingue %	Unilingual English Unilingue anglais %	Unilingual French Unilingue français %	TOTAL
<u>CR-2</u>				
A =	0			
B =	3			
C =	0			
E =	$\frac{1}{4}$	13	76.5%	17
	23.5%		0.0%	
<u>CR-3</u>				
A =	17			
B =	17			
C =	2			
E =	$\frac{0}{36}$	39	52.0%	75
	48.0%		0.0%	
<u>CR-4</u>				
A =	20			
B =	15			
C =	8			
E =	$\frac{3}{46}$	59	56.2%	105
	43.8%		0.0%	
<u>CR-5</u>				
A =	8			
B =	8			
C =	11			
E =	$\frac{4}{31}$	25	44.6%	561
	55.4%		0.0%	
<u>CR-6</u>				
A =	6			
B =	5			
C =	10			
E =	$\frac{3}{24}$	17	41.5%	41
	58.5%		0.0%	

TABLE V
TABLEAU V

Supporting Data - Données d'appui
BILINGUAL CAPACITY OF ROTATIONAL EMPLOYEES
CAPACITÉ BILINGUE DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

Level Niveau	Bilingual Bilingue %	Unilingual English Unilingue anglais %	Unilingual French Unilingue français %	TOTAL
<u>CR-7</u>				
A =	0			
B =	0			
C =	1			
E =	$\frac{0}{1}$	1	50.0%	2
	50.0%		0.0%	
<u>TOTAL</u>	*142	154	52.0%	296
	48.0%		0.0%	

* Not included in the total are the linguistic results of 8 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 8 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 no 1980-1).

TABLE V
TABLEAU V

Supporting Data - Données d'appui
BILINGUAL CAPACITY OF ROTATIONAL EMPLOYEES
CAPACITÉ BILINGUE DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

Level Niveau	Bilingual Bilingue %	Unilingual English Unilingue anglais %	Unilingual French Unilingue français %	TOTAL
<u>CM-4</u>				
A = 6				
B = 10				
C = 3				
E = 0				
<u>19</u>	30.7%	42	67.7%	1
				1.6%
				62
<u>CM-5</u>				
A = 14				
B = 12				
C = 18				
E = 2				
<u>46</u>	31.1%	102	68.9%	0
				0.0%
				148
<u>CM-6</u>				
A = 2				
B = 1				
C = 2				
E = 0				
<u>5</u>	38.5%	8	61.5%	0
				0.0%
				13
<u>CM-7</u>				
A = 0				
B = 1				
C = 3				
E = 2				
<u>6</u>	42.9%	8	57.1%	0
				0.0%
				14
<u>TOTAL</u>	*76	32.1%	160	67.5%
				1
				0.4%
				237

* Not included in the total are the linguistic results of 4 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 4 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 no 1980-1).

TABLE V
TABLEAU V

Supporting Data - Données d'appui
BILINGUAL CAPACITY OF ROTATIONAL EMPLOYEES
CAPACITÉ BILINGUE DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

Level Niveau	Bilingual Bilingue %	Unilingual English Unilingue anglais %	Unilingual French Unilingue français %	TOTAL
<u>EL-3</u>				
A = 0				
B = 0				
C = 0				
<u>0</u>	0.0%	1	100.0%	0
				0.0%
				1
<u>EL-4</u>				
A = 1				
B = 4				
C = 1				
<u>6</u>	16.7%	29	80.5%	1
				2.8%
				36
<u>EL-5</u>				
A = 0				
B = 3				
C = 1				
<u>4</u>	25.0%	12	75.0%	0
				0.0%
				16
<u>EL-6</u>				
A = 0				
B = 2				
C = 0				
<u>2</u>	10.0%	18	90.0%	0
				0.0%
				20
<u>EL-7</u>				
A = 0				
B = 0				
C = 0				
<u>0</u>	0.0%	3	100.0%	0
				0.0%
				3
<u>TOTAL</u>	12	15.8%	63	82.9%
				1
				1.3%
				76

TABLE V
TABLEAU V

Supporting Data - Données d'appui

BILINGUAL CAPACITY OF ROTATIONAL EMPLOYEES
CAPACITÉ BILINGUE DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

Level Niveau	Bilingual Bilingue %	Unilingual English Unilingue anglais %	Unilingual French Unilingue français %	TOTAL
<u>GS-PRC-5</u>				
A =	5			
B =	3			
C =	$\frac{1}{9}$	27	69.2%	3
	23.1%		7.7%	39
<u>GS-PRC-7</u>				
A =	2			
B =	1			
C =	$\frac{1}{4}$	29	87.9%	0
	12.1%		0.0%	33
<u>TOTAL</u>	*13	56	77.8%	3
	18.0%		4.2%	72

* Not included in the total are the linguistic results of 11 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 11 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 no 1980-1).

GS-MES-10

A =	1			
B =	3			
C =	$\frac{2}{6}$	11	64.7%	0
	35.3%		0.0%	17

* Not included in the total are the linguistic results of 1 person presently on assignment abroad who previously qualified at a level formerly required by his 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 1 personne présentement affectée à l'étranger qui satisfaisait déjà aux exigences requises pour son groupe et niveau, lesquelles ont été rehaussées depuis. (Circulaire du CT no 1980-1).

TABLE V
TABLEAU V

Supporting Data - Données d'appui

BILINGUAL CAPACITY OF ROTATIONAL EMPLOYEES
CAPACITÉ BILINGUE DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

Level Niveau	Bilingual Bilingue %	Unilingual English Unilingue anglais %	Unilingual French Unilingue français %	TOTAL
<u>GT-6</u>				
A =	1			
B =	0			
C =	0			
E =	$\frac{0}{1}$	100.0%	0	0.0%
			0	0.0%
				1
<u>SX-1</u>				
B =	0			
C =	0			
E =	$\frac{1}{1}$	100.0%	0	0.0%
			0	0.0%
				1
<u>GX-00</u>				
B =	0			
C =	0			
E =	$\frac{1}{1}$	100.0%	0	0.0%
			0	0.0%
				1

TABLE V
TABLEAU V

Supporting Data - Données d'appui
BILINGUAL CAPACITY OF ROTATIONAL EMPLOYEES
CAPACITÉ BILINGUE DES EMPLOYÉS PERMUTANTS

Level Niveau	Bilingual Bilingue %		Unilingual English Unilingue anglais %		Unilingual French Unilingue français %		TOTAL
	N	T	N	T	N	T	
FS	1064	81.9%	230	17.7%	6	0.4%	1300
EX	87	70.7%	35	28.5%	1	0.8%	123
AS	39	47.6%	43	52.4%	0	0.0%	82
SCY	255	50.7%	240	47.7%	8	1.6%	503
CR	*142	48.0%	154	52.0%	0	0.0%	296
CM	*76	32.1%	160	67.5%	1	0.4%	237
EL	12	15.8%	63	82.9%	1	1.3%	76
GS-PRC	*13	18.0%	56	77.8%	3	4.2%	72
GS-MES	*6	35.3%	11	64.7%	0	0.0%	17
GT	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1
SX	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1
GX	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1
TOTAL	1697	62.7%	992	36.6%	20	0.7%	2709

* Not included in the total are the linguistic results of 24 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 24 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 no 1980-1).

Source des données: Stats manuelles Permutants 31.12.84

TABLE VI
TABLEAU VI Bilingual capacity of posts/Capacité bilingue des missions

Employment Category Catégorie d'emploi	Management Gestion				Administrative and Foreign Services Administration et Services Extérieurs				Administrative Support Soutien Administratif			CVM	CRM		
	Post Mission	CV	CR		CV	CR		CV	CR		MIN %			MAX %	
			N	T		N	T		N	T					
ABIDJAN	100-100	1	1	100	60-70	10	10	100	63-75	7	8	88	63	74	95
ABU DHABI					67-100	2	3	67	50-100	2	2	100	60	100	80
ACCRA	100-100	1	1	100	33-50	3	6	50	20-40	0	5	0	33	50	33
ADDIS ABABA/ ADDIS ABEBA	100-100	1	1*	100	100-100	1	1	100	0-33	1	3	33	40	60	60
ALGIERS/ ALGER	100-100	1	1*	100	67-83	6	6	100	80-100	5	5	100	75	92	100
AMMAN	100-100	1	1*	100	75-100	4	4	100	0-33	0	6	0	36	64	46
ANKARA	100-100	1	1	100	75-100	3	4	75	25-50	1	4	25	56	78	56
ATHENS/ ATHENES					67-83	4	6	67	20-40	4	5	80	45	55	73
ATLANTA	100-100	1	1	100	50-63	7	8	88	100-100	0	1	0	60	70	80
BAGHDAD/ BAGDAD	100-100	1	1*	100	0-33	1	3	33	0-33	1	3	33	14	43	43
BAMAKO					100-100	2	2	100	100-100	1	1	100	100	100	100
BANGKOK	100-100	1	1	100	67-73	14	15	93	25-38	2	8	25	54	63	71
BEIRUT/ BEYROUTH	100-100	1	1*	100	100-100	1	1	100	50-100	1	2	50	75	100	75
BELGRADE	100-100	1	1	100	44-56	7	9	78	22-33	1	9	11	37	47	48
BERLIN					100-100	1	1	100	100-100	1	1	100	100	100	100
BERNE	100-100	1	1	100	60-80	5	5	100	67-100	3	3	100	67	89	100
BOGOTA	100-100	0	1	0	56-67	9	9	100	25-50	2	4	50	50	64	79
BONN	100-100	0	1	0	47-53	12	15	80	31-38	9	16	56	44	50	66

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

Employment Category Catégorie d'emploi	Management Gestion			Administrative and Foreign Services Administration et Services Extérieurs			Administrative Support Soutien Administratif			CVM	CRM					
	Post Mission	CV	CR		CV	N	T	%	CV			N	T	%	MIN %	MAX %
			N	T												
BOSTON	100-100	0	1	0	50-63	6	8	75	100-100	0	1	0	60	70	60	
BUCAREST/ BUCHAREST	100-100	1	1	100	67-100	3	3	100	0-50	0	2	0	50	83	67	
BUDAPEST	100-100	1	1	100	25-50	3	4	75	25-50	2	4	50	33	56	67	
BUENOS AIRES	100-100	1	1	100	67-83	5	6	83	33-67	2	3	67	60	80	80	
BUFFALO	100-100	1	1*	100	29-86	5	7	71					38	50	75	
BRASILIA	100-100	1	1	100	43-57	6	7	86	20-40	2	5	40	38	54	69	
BRIDGETOWN	100-100	2	2	100	33-44	4	9	44	20-40	1	5	20	38	50	44	
BRUSSELS EMB/ BRUXELLES AMB					71-86	13	14	93	75-83	10	12	83	73	85	88	
BRUSSELS EEC/ BRUXELLES CEE	100-100	1	2	50	89-100	8	9	89	50-63	5	8	63	74	84	74	
BRUSSELS NATO/ BRUXELLES OTAN	100-100	1	1	100	56-67	6	9	67	35-40	8	20	40	43	50	50	
CAIRO/ LE CAIRE	100-100	1	1	100	56-67	7	9	78	14-29	3	7	43	41	53	65	
CANBERRA	100-100	1	2	50	29-43	5	7	71	14-29	1	7	14	38	50	44	
CARACAS	100-100	1	1	100	57-71	6	7	86	25-50	3	4	75	50	67	83	
CHICAGO					40-50	8	10	80	100-100	1	1	100	45	55	82	
CLEVELAND	100-100	1	1	100	33-50	5	6	83					43	57	86	
COLOMBO	100-100	1	1*	100	40-60	4	5	80	0-50	0	2	0	38	63	63	
CONAKRY					100-100	2	2	100					100	100	100	
COPENHAGEN/ COPENHAGUE	100-100	1	1*	100	67-100	3	3	100	25-50	1	4	25	50	75	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

Employment Category Catégorie d'emploi	Management Gestion			Administrative and Foreign Services Administration et Services Extérieurs			Administrative Support Soutien Administratif			CVM	CRM					
	Post Mission	CV	CR		CV	N	T	%	CV			N	T	%	MIN %	MAX %
			N	T												
DAKAR	100-100	1	1*	100	86-100	6	7	86	60-80	6	6	100	79	93	93	
DALLAS	100-100	0	1	0	43-57	4	7	57					50	63	50	
DAR-ES-SALAAM	100-100	1	1*	100	43-58	4	7	57	25-50	2	4	50	42	58	58	
DHAKA	100-100	1	1	100	38-50	4	8	50	20-40	0	5	0	36	50	36	
DETROIT	100-100	1	1	100	40-50	7	10	70					45	55	73	
DUBLIN	100-100	0	1	0	67-100	2	3	67	0-33	1	3	33	43	71	43	
DUSSELDORF	100-100	1	1*	100	0-50	2	2	100					33	67	100	
FRANKFURT/ FRANCFORT					33-67	3	3	100					33	67	100	
GENEVA/ GENEVE	100-100	1	2	50	72-82	10	11	91	54-63	11	13	85	65	73	85	
GEORGETOWN	100-100	0	1*	0	14-29	4	7	57	14-29	0	7	0	20	33	27	
GLASGOW	100-100	1	1*	100	33-67	2	3	67					50	75	75	
GUATEMALA					40-60	5	5	100	33-67	1	3	33	38	63	75	
THE HAGUE/ LA HAYE	100-100	1	2	50	56-67	8	9	89	20-40	1	5	20	50	63	63	
HAMBURG/ HAMBOURG	100-100	1	1*	100	0-50	2	2	100					33	67	100	
HARARE	100-100	0	1	0	33-50	4	6	67	20-40	1	5	20	33	50	42	
HAVANA/ LA HAVANE	100-100	1	1	100	40-60	4	5	80	25-50	2	4	50	40	60	70	
HELSINKI	100-100	1	1*	100	100-100	1	1	100	33-67	0	3	0	60	80	40	
HONG KONG	100-100	1	2	50	42-47	14	19	74	17-33	3	6	50	41	48	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

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				%
HOUSTON					100-100	1	1	100				100	100	100	
ISLAMABAD	100-100	1	1	100	36-45	7	11	64	33-50	4	6	67	39	50	67
JAKARTA	100-100	1	1	100	31-38	8	13	62	14-29	3	7	43	29	38	57
JEDDAH/ DJEDDAH	100-100	2	2	100	50-67	5	6	83	20-40	1	5	20	46	62	62
KIGALI					100-100	2	2	100	100-100	1	1	100	100	100	100
KINGSTON	100-100	1	1*	100	44-55	17	18	94	17-33	2	6	33	40	52	80
KINSHASA	100-100	1	1	100	67-83	6	6	100	67-83	6	6	100	69	85	100
KUALA LUMPUR	100-100	1	1	100	43-57	7	7	100	33-67	3	3	100	45	64	100
KUWAIT/ KOWEIT	100-100	0	1	0	75-100	4	4	100	0-25	1	4	25	44	67	56
LAGOS	100-100	1	1	100	40-60	4	5	80	0-25	2	4	50	30	50	70
LIBREVILLE					100-100	1	1	100	100-100	1	1	100	100	100	100
LIMA	100-100	2	2	100	56-67	8	9	89	0-20	1	5	20	44	56	69
LISBON/ LISBONNE					25-50	3	4	75	67-100	1	3	33	50	75	57
LONDON/ LONDRES	100-100	2	8	25	31-41	26	32	81	21-24	7	29	24	35	41	51
LOS ANGELES					46-54	11	13	85	0-50	2	2	100	40	53	87
LUSAKA	100-100	0	1*	0	33-67	3	3	100	0-20	0	5	0	22	44	33
MADRID	100-100	1	1*	100	40-60	5	5	100	40-60	3	5	60	45	64	82
MANILA/ MANILLE	100-100	0	1*	0	43-50	10	14	71	13-25	5	8	63	35	43	65

* 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

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				%
MARSEILLE					75-100	4	4	100	100-100	1	1	100	80	100	100
MELBOURNE	100-100	1	1	100	0-33	3	3	100				25	50	100	
MEXICO	100-100	0	1	0	50-57	12	14	86	25-38	5	8	63	43	52	74
MILAN	100-100	1	1*	100	50-75	3	4	75	0-100	1	1	100	50	83	83
MINNEAPOLIS	100-100	1	1*	100	50-67	4	6	67				57	71	71	
MOSCOW/ MOSCOU	100-100	1	1	100	45-55	11	11	100	25-31	5	16	31	36	43	61
MUNICH					33-67	1	3	33	0-50	0	2	0	20	40	20
NAIROBI	100-100	0	1	0	33-42	10	12	83	0-13	0	8	0	24	33	48
NEW DELHI	100-100	2	2	100	27-32	15	22	68	18-27	3	11	27	29	34	57
NEW YORK CONGEN	100-100	0	1	0	43-48	20	21	95	38-50	3	8	38	47	53	77
NEW YORK UN/ NEW YORK ONU	100-100	1	1	100	45-55	10	11	91	20-27	7	15	47	33	41	67
NIAMEY					100-100	2	2	100	100-100	1	1	100	100	100	100
OSLO					50-75	3	4	75	0-25	0	4	0	33	44	38
PARIS EMB/ PARIS AMB	100-100	6	7	86	63-75	24	24	100	40-52	22	25	88	57	68	93
PARIS OECD/ PARIS OCDE	100-100	2	2	100	50-75	4	4	100	40-60	4	5	80	55	73	91
PARIS UNESCO	100-100	1	1	100	100-100	1	1	100	100-100	2	2	100	100	100	100
PEKING/ PEKIN	100-100	1	2	50	50-60	8	10	80	15-23	5	13	38	36	44	56

* 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

Employment Category Catégorie d'emploi	Management Gestion			Administrative and Foreign Services Administration et Services Extérieurs			Administrative Support Soutien Administratif			CVM		CRM			
	%	CR		%	CR		%	CR		MIN %	MAX %	%			
		N	T		N	T		N	T						
PERTH				100-100	1	1	100			100	100	100			
PHILADELPHIA/ PHILADELPHIE	100-100	1	1	100	25-50	2	4	50	100-100	1	1	100	40	60	67
PORT-AU-PRINCE	100-100	1	1*	100	56-67	9	9	100	50-100	2	2	100	58	75	100
PORT OF SPAIN	100-100	1	1	100	50-75	4	4	100	0-33	0	3	0	38	63	63
PRAGUE	100-100	1	1	100	50-75	2	4	50	20-40	0	5	0	40	60	30
PRETORIA	100-100	0	1	0	33-50	5	6	83	0-20	4	5	80	25	42	75
QUITO				100-100	1	1	100	33-67	2	3	67	50	75	75	
RABAT	100-100	1	1*	100	33-67	3	3	100	75-100	4	4	100	63	88	100
RIYADH/ RIYAD				100-100	1	1	100			100	100	100	100	100	100
ROME				50-58	9	12	75	40-50	6	10	60	45	55	68	
SAN FRANCISCO	100-100	0	1	0	50-60	8	10	80	0-100	0	1	0	50	67	67
SAN JOSE	100-100	1	1*	100	38-50	8	8	100	25-50	3	4	75	38	54	92
SANTIAGO	100-100	1	1	100	50-75	4	4	100	0-25	2	4	50	33	56	78
SAO PAULO	100-100	1	1*	100	100-100	1	1	100	100-100	1	1	100	100	100	100
SEATTLE	100-100	1	1	100	57-71	6	7	86	0-100	1	1	100	56	78	89
SEOUL	100-100	0	1	0	38-50	7	8	88	25-50	2	4	50	38	54	69
SINGAPORE/ SINGAPOUR	100-100	0	1	0	22-33	6	9	67	20-40	2	5	40	27	40	53
STOCKHOLM	100-100	0	1	0	33-50	6	6	100	25-50	3	4	75	36	55	82

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

Employment Category Catégorie d'emploi	Management Gestion			Administrative and Foreign Services Administration et Services Extérieurs			Administrative Support Soutien Administratif			CVM		CRM			
	%	CR		%	CR		%	CR		MIN %	MAX %	%			
		N	T		N	T		N	T						
STOCKHOLM CCBMDE				100-100	2	2	100	100-100	1	1	100	100	100	100	
STRASBOURG	100-100	1	1*	100	100-100	1	1	100	100-100	2	2	100	100	100	100
SYDNEY	100-100	0	1	0	50-67	3	6	50					57	71	43
TEL AVIV	100-100	1	1	100	17-33	4	6	67	14-29	4	7	57	21	36	64
TOKYO	100-100	2	4	50	36-43	24	28	86	27-33	5	15	33	38	45	66
TUNIS	100-100	1	1*	100	60-80	4	5	80	67-83	5	6	83	67	83	83
VATICAN				100-100	1	1	100	100-100	1	1	100	100	100	100	100
VIENNA EMB/ VIENNE AMB	100-100	1	1	100	50-63	6	8	75	17-33	3	6	50	40	53	67
VIENNA MBFR/ VIENNE MBFR	100-100	1	1*	100	100-100	1	1	100	100-100	1	1	100	100	100	100
WARSAW/VARSOVIE	100-100	0	1	0	25-38	6	8	75	11-22	1	9	11	22	33	39
WASHINGTON	100-100	2	4	50	29-36	24	31	77	25-27	22	56	39	30	33	53
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	33-67	1	3	33	0-25	1	4	25	25	50	38
YAOUNDE	100-100	1	1	100	50-67	4	6	67	33-50	6	6	100	46	62	85

* 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

