

External Affairs
Canada

Affaires extérieures
Canada

M
.b1800966 (E)
.b231289X (A)

LIBRARY DEPT. OF EXTERNAL AFFAIRS
MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

GUIDELINES ON THE
POLICIES AND ADMINISTRATION OF THE
OFFICIAL LANGUAGES PROGRAM
IN THE DEPARTMENT OF EXTERNAL AFFAIRS

LIGNES DIRECTRICES DE
MISE EN ŒUVRE DES LANGUES OFFICIELLES
AU MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

LIBRARY DEPT. OF EXTERNAL AFFAIRS
MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

APRIL 1978

AVRIL 1978



External Affairs
Canada

Affaires extérieures
Canada

LIBRARY DEPT. OF EXTERNAL AFFAIRS
MINISTÈRE DES AFFAIRES EXTÉRIEURES

GUIDELINES ON THE
POLICIES AND ADMINISTRATION OF THE
OFFICIAL LANGUAGES PROGRAM
IN THE DEPARTMENT OF EXTERNAL AFFAIRS

LIGNES DIRECTRICES DE
MISE EN OEUVRE DES LANGUES OFFICIELLES
AU MINISTÈRE DES AFFAIRES EXTÉRIEURES

APRIL 1978

AVRIL 1978

13-7224-640 / 43-256-209

EXTERNAL AFFAIRES
AFFAIRS EXTERIEURES

LIBRARY DEPT. OF EXTERNAL AFFAIRS
MINISTERE DES AFFAIRES EXTERIEURES

GUIDELINES ON THE
POLICIES AND ADMINISTRATION OF THE
OFFICIAL LANGUAGES PROGRAM
IN THE DEPARTMENT OF EXTERNAL AFFAIRS

LIGNES DIRECTRICES DE
MISE EN OEUVRE DES LANGUES OFFICIELLES
AU MINISTERE DES AFFAIRES EXTERIEURES

APRIL 1978

AVRIL 1978

TABLE OF CONTENTS

	<u>Page No.</u>
PREFACE	1
I. INTRODUCTION	2
II. REVISED OFFICIAL LANGUAGES POLICIES	4
Policy I.1: Service to the Public	6
Policy I.2: Locations in which English and French are the Languages of Work	9
Policy I.3.1: Availability of "Personal" Services in both Official Languages	10
Policy I.3.2: Availability of "Central" Services in both Official Languages	11
Policy I.4: Supervision	13
Policy I.6: Language Use in Meetings	15
Policy I.10: Availability of Work Instruments in both Official Languages	16
Policy I.12: Language Use in Presenting Grievances	17
Policy II.1: Participation of both Official Language Communities in the Public Service of Canada	18
Policy II.2: Increasing Opportunities for Working in French	19
Policy II.3: Developing French as a Language of Work	20

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
AVANT-PROPOS.....	1
I. INTRODUCTION.....	2
II. POLITIQUES RÉVISÉES EN MATIÈRE DE LANGUES OFFICIELLES.....	4
Politique I.1: Service au public.....	6
Politique I.2: Endroits où l'anglais et le français sont les langues de travail.....	9
Politique I.3.1: Services "personnels" disponibles dans les deux langues officielles.....	10
Politique I.3.2: Services "centraux" disponibles dans les deux langues officielles.....	11
Politique I.4: Surveillance.....	13
Politique I.6: Langues utilisées lors des réunions.....	15
Politique I.10: Disponibilité des instruments de travail dans les deux langues officielles.....	16
Politique I.12: Usage de la langue pour la présentation de griefs.....	17
Politique II.1: La participation des deux principales collectivités linguistiques au sein de la fonction publique du Canada.....	18
Politique II.2: Accroissement des possibilités de travailler en français.....	19
Politique II.3: Le français comme langue de travail.....	20

	<u>Page No.</u>
III. DEVELOPMENT OF DEPARTMENTAL OFFICIAL LANGUAGES PLAN	21
Assessment of Current Situation	21
Establishing Objectives and Goals	22
Review and Re-Identification of the Languages Requirements of Positions	23
(a) Identification of Language Requirements - Non-Rotational Positions	24
(b) Language Requirements of Rotational Positions	25
Identification Criteria	27
Reporting Format	27

LIST OF APPENDICES

	<u>Appendix</u>
Revised Official Languages Policies in the Public Service of Canada	A
Special Arrangements for the Rotational Foreign Services	B
The Individual Public Servant: Policies Related to Employee Entitlements and Obligations	C
The Organization of Linguistic Resources with the Public Service of Canada	D
Questionnaire (detachable on completion)	E

	<u>Page</u>
III. ELABORATION D'UN PLAN MINISTERIEL EN MATIÈRE DE LANGUES OFFICIELLES.....	21
Appréciation de la situation actuelle.....	21
Détermination des buts et objectifs.....	22
Révision et réidentification des exigences linguistiques des postes.....	23
a) Identification des exigences linguistiques des postes non-permutants.....	24
b) Exigences linguistiques des postes permutants.....	25
Critères d'identification.....	27
Modèle pour la présentation des données.....	27

LISTES DES ANNEXES

Annexes

- A Politiques révisées en matière de langues officielles
dans la fonction publique du Canada
- B Dispositions spéciales pour les services de
permutants à l'étranger
- C Le Fonctionnaire: Politiques relatives
aux droits et devoirs des employés
- D Organisation des ressources linguistiques
au sein de la fonction publique du Canada
- E Questionnaire (pour utilisation)

PREFACE

These guidelines have been prepared with several purposes in mind. They are designed to provide the basis for a broader understanding of the Government's official languages objectives by the inclusion of background information relative to the revised policies and by the inclusion, in their entirety, of the policies as they relate to entitlements and obligations of individual employees concerning language usage, access to bilingual positions and to basic training, and the entitlement to inclusion in the Bilingualism Bonus Plan. They also provide guidelines to assist managers with the task of reviewing their current situation and re-identifying their official languages requirements under the revised policies, or confirming that the existing linguistic identification meets the new policy requirements.

It should be noted that the policies as contained in the appended Treasury Board documents are designed to apply primarily to non-rotational positions and personnel. Consequently, adjustments have been made in a number of instances to accommodate the particular requirements of the rotational foreign services.

AVANT-PROPOS

Ces lignes directrices ont été rédigées en tenant compte de plusieurs buts. Elles sont conçues pour favoriser une meilleure compréhension des objectifs gouvernementaux en matière de langues officielles. Elles servent aussi de documentation de base sur les politiques révisées et sur l'ensemble des politiques relatives aux droits et devoirs des employés tels l'utilisation de la langue officielle de leur choix comme langue de travail, l'accessibilité aux postes bilingues et à la formation de base ainsi qu'à la prime au bilinguisme. Elles fournissent également une ligne de conduite aux gestionnaires qui sont chargés de faire une évaluation de leur situation actuelle et de réidentifier leurs exigences en matière de langues officielles selon les politiques révisées ou encore de soutenir que l'identification linguistique actuelle est conforme aux normes de la nouvelle politique.

Il faut noter que les politiques énoncées dans les directives du Conseil du Trésor ci-jointes s'appliquent principalement aux postes et au personnel non-permutants. Cependant, des modifications ont été apportées dans certains cas afin de répondre aux exigences des services de permutants à l'étranger.

DEPARTMENT OF EXTERNAL AFFAIRS -
OFFICIAL LANGUAGES PROGRAM

I. INTRODUCTION

The Government recently modified its policies and programs concerning the use of Canada's two official languages in the Public Service. Although a number of revisions have been made, the three objectives or guiding principles of official languages policies and programs within the Public Service remain unchanged. These are:

- a) Canadians should be able to communicate with, and to obtain services from, the federal institutions of the government in the official language of their choice and arrangements should be made to this effect wherever there is sufficient demand for it.
- b) Subject to the previous principle, Canadians of the two official language groups should have equitable opportunities for employment and a career in the federal institutions of government and to work in the official language of their choice.
- c) The two official language groups should participate equitably in the federal institutions of government.

MINISTÈRE DES AFFAIRES EXTERIEURES
PROGRAMME DES LANGUES OFFICIELLES

1. INTRODUCTION

Le gouvernement a apporté récemment des modifications aux politiques et programmes régissant l'utilisation des deux langues officielles du Canada dans la fonction publique. Bien que de nombreuses politiques aient été révisées, les trois objectifs ou principes directeurs des politiques et des programmes en matière de langues officielles à l'intérieur de la fonction publique demeurent les mêmes. Ces objectifs sont:

- a) Les Canadiens doivent avoir la possibilité de communiquer avec les organismes fédéraux et d'en recevoir les services sollicités dans la langue officielle de leur choix; des mesures doivent être prises à cet effet chaque fois que la demande est suffisante;
- b) Compte tenu du principe précédent, les Canadiens des deux principaux groupes linguistiques du pays doivent jouir des mêmes possibilités d'emploi et de carrière dans l'administration fédérale et doivent pouvoir y travailler dans la langue officielle de leur choix;
- c) Les deux principaux groupes linguistiques du pays doivent être représentés équitablement dans les services fédéraux.

These objectives can be broadly categorized as those of "service to the public", "language of work", and "full participation", respectively.

The revised Official Languages Policies require that all departments submit a comprehensive implementation plan to Treasury Board describing departmental objectives, goals and activities for ensuring the provision of services to the public; increasing the opportunities for employees to work in the official language of their choice; and maximizing the participation of both official language groups within the Department. The departmental plan will subsequently be available to the public on request.

De façon générale, ces objectifs appartiennent à trois grandes catégories, soit le "service au public", la "langue de travail" et la "pleine participation".

Afin de se conformer aux politiques révisées en matière de langues officielles, les ministères sont tenus de soumettre au Conseil du Trésor un plan exhaustif décrivant la mise en oeuvre des objectifs, des buts et des activités ministériels en vue d'assurer un service au public dans les deux langues officielles, d'accroître les possibilités pour les employés de travailler dans la langue de leur choix et de porter au maximum la représentation des deux collectivités linguistiques au sein du Ministère. Le plan ministériel sera ensuite mis à la disposition du public qui en fera la demande.

II. REVISED OFFICIAL LANGUAGES POLICIES

This section of the guidelines comprises a selection of the more significant policy statements from the Treasury Board policy manual relative to implementation of the official languages program in the Department of External Affairs. Some of the items are in condensed form and an interpretation of the policy statements is provided in some instances where flexibility and understanding of the intent are required in their application, particularly in the context of our operations abroad.

To provide information relative to the background and principles underlying the revised policies, a "Statement of Policies" prepared by the Treasury Board is contained at Appendix 'A' to these guidelines.

In addition, "Special Arrangements for the Rotational Foreign Services" were developed in consultation with the Treasury Board, departments with operations abroad, and the respective staff association, incorporating adjustments to those policies which could not be applied directly to the rotational foreign service. The "Special Arrangements" are contained in Appendix 'B'.

II. POLITIQUES REVISEES EN MATIERES DE LANGUES OFFICIELLES

Cette partie des présentes lignes directrices comporte une sélection des déclarations les plus importantes tirées du manuel de la politique du Conseil du Trésor et propres à la mise en vigueur, au ministère des Affaires extérieures, du programme en matière de langues officielles. Certains de ces articles ont été résumés et une interprétation des déclarations de la politique est fournie dans les cas où leur champ d'application nécessite une certaine flexibilité et la compréhension des intentions surtout en matière d'activités à l'étranger.

Afin de vous renseigner sur les éléments de base qui ont inspiré la révision de ces politiques, vous trouverez en annexe A des présentes lignes directrices, un énoncé des politiques préparé par le Conseil du Trésor.

En outre, pour les services de permutants à l'étranger, des dispositions spéciales ont été élaborées de concert avec le Conseil du Trésor, les ministères ayant des activités à l'étranger et les associations d'employés pour modifier les politiques qui ne peuvent s'appliquer au service de permutants à l'étranger. Vous trouverez ces dispositions spéciales à l'annexe B des présentes lignes directrices.

Policies outlining the entitlements and obligations of individual public servants are contained in Section IV of the Treasury Board manual which is reproduced in its entirety as Appendix 'C' to these guidelines for the information of all concerned.

Les politiques concernant les droits et devoirs des fonctionnaires fédéraux sont tirées de la partie IV du manuel du Conseil du Trésor. Ces politiques sont reproduites intégralement à l'annexe C des présentes lignes directrices.

POLICY I.1: SERVICE TO THE PUBLIC

Departments and agencies must maintain a capacity to serve the public in both official languages as required by the Official Languages Act.

INTERPRETATION

The Official Languages Act stipulates the locations where bilingual capacity must be established. These are:

1. in the National Capital Region;
2. at the place of the head or central office of a department or agency in Canada, if outside the National Capital Region;
3. in each principal office in a federal bilingual district, where established;
4. in any office, location, or facility in Canada, or elsewhere, which provides services to the travelling public, except where there is no significant demand or where the demand is so irregular as not to warrant implementation of a bilingual capacity in that office, location, or facility. Departments are responsible for ensuring that any services contracted on, or after September 7, 1960, also meet these provisions.

POLITIQUE I.1: SERVICE AU PUBLIC

Les ministères et organismes doivent être en mesure de fournir les ressources nécessaires pour servir le public dans les deux langues officielles comme l'exige la Loi sur les langues officielles.

INTERPRETATION

La Loi sur les langues officielles stipule les endroits où les ressources bilingues doivent être établies. Ces endroits sont:

1. la région de la Capitale nationale;
2. le siège ou bureau central au Canada d'un ministère ou organisme, s'il est situé à l'extérieur de la région de la Capitale nationale;
3. chacun des principaux bureaux situés dans un district bilingue fédéral, lorsque créé;
4. tout bureau ou autre lieu de travail, au Canada ou ailleurs, qui fournit des services aux voyageurs, exception faite des endroits où la demande est trop faible ou irrégulière pour justifier la mobilisation de ressources bilingues dans ce bureau ou autre lieu de travail. Les ministères ont la responsabilité de veiller à ce que les services sous-traités à compter du 7 septembre 1969 respectent également ces dispositions.

"or elsewhere": includes offices abroad in the context of providing services to the travelling public.

"significant and/or irregular demand": With respect to the assessment of significant demand or irregular demand in locations serving the travelling public, departments and agencies should take into account not only the extent of requests for services in both official languages in any given location but also the nature of the services which they provide and the importance of a particular location to the travelling public. For instance, similar assessments of what constitutes significant and/or irregular demand would not be applied to an isolated town in a unilingual region and to a major airport, customs point, or office abroad.

"significant demand": The phrase "significant demand" is to be applied within the context of a "reasonable person" approach and bilingual services should be provided, wherever required, to local concentrations of minority official language populations and to the travelling public. However, should any doubt arise about whether "significant demand" does in fact exist in any given location, the question should be resolved in favour of providing services in both official languages.

"ou ailleurs": cela inclut les missions et bureaux à l'étranger qui fournissent des services aux voyageurs.

"demande importante ou irrégulière":

Quant à la définition de demande importante ou irrégulière dans les endroits desservant le public voyageur, les ministères et organismes doivent non seulement tenir compte de l'ampleur de la demande des services dans les deux langues officielles dans n'importe quel endroit, mais également de la nature des services fournis et de l'importance d'un endroit donné pour le public voyageur. A titre d'exemple, la notion de demande importante ou irrégulière ne serait évidemment pas la même dans une ville isolée d'une région unilingue que dans un aéroport important, un poste de douanes ou une mission ou bureau à l'étranger.

"demande importante": L'interprétation du terme "demande importante" doit être, en quelque sorte, celle qui relève du sens commun, et les services bilingues devraient être dispensés, là où on les demande, aux groupements raisonnables de population d'une langue officielle minoritaire et au public voyageur. Toutefois, si l'on doute de l'existence d'une "demande importante" dans un endroit donné, la question devrait être résolue en fournissant des services dans les deux langues officielles.

"public": The public includes -

1. any individual or group of individuals;
2. any association or non-governmental organization;
3. any corporation;
4. any provincial institution and/or any of its agents;
and/or
5. any municipal body.

While the Official Languages Act makes provision for "feasibility" to be used as a qualification to the provision of service to the public in both official languages because of the development of other official languages policies since promulgation of the Act, the Government now considers that "feasibility" exists and can no longer be regarded as a qualification to the provision of services in both languages. Thus, wherever there is significant demand, departments will institute and/or maintain a capacity to provide services in both official languages.

"public": Le public comprend:

1. toute personne ou tout groupe de personnes;
2. toute association ou tout organisme non-gouvernemental;
3. toute société;
4. tout organisme provincial et(ou) ses agents; et(ou)
5. tout organisme municipal.

Même si la Loi sur les langues officielles prévoit que le critère de "faisabilité" est rencontré et qu'il puisse être dérogé à l'obligation de fournir les services au public dans les deux langues officielles étant donné que les autres politiques sur les langues officielles ont été établies après la promulgation de la Loi, le gouvernement considère maintenant que la "faisabilité" existe et son absence ne peut plus être invoquée pour limiter les services fournis au public dans les deux langues officielles. Ainsi, chaque fois que la demande sera importante, les ministères institueront ou maintiendront les moyens de fournir les services dans les deux langues officielles.

POLICY I.2: LOCATIONS IN WHICH ENGLISH AND FRENCH ARE
THE LANGUAGES OF WORK: BILINGUAL REGIONS
AND NATIONAL HEADQUARTERS OFFICES' WHEREVER
LOCATED.

In offices within bilingual regions designated by the Government in 1973, in the remaining areas of the Province of New Brunswick, in national headquarters offices located outside the bilingual regions, and in offices abroad, English and French will be the languages of work of the federal Public Service.

INTERPRETATION

Designated bilingual regions are now considered to be:

1. the National Capital Regions;
2. The Province of New Brunswick;
3. parts of Montreal Census Metropolitan Area;
4. other areas in Quebec;
5. parts of Northern and Eastern Ontario; and
6. all offices abroad.

POLITIQUE I.2: ENDROITS OU L'ANGLAIS ET LE FRANCAIS
SONT LES LANGUES DE TRAVAIL: REGIONS
BILINGUES ET BUREAUX CENTRAUX OU
QU'ILS SOIENT SITUES

L'anglais et le français sont considérés comme langues de travail dans la Fonction publique fédérale dans les bureaux situés dans les régions bilingues désignées par le gouvernement en 1973, dans les autres régions de la province du Nouveau-Brunswick, dans les bureaux centraux situés en dehors des régions bilingues, et dans les missions ou bureaux situés à l'étranger.

INTERPRETATION

Les régions désignées bilingues sont maintenant les suivantes:

1. la région de la Capitale nationale;
2. la province du Nouveau-Brunswick;
3. certaines parties de la région métropolitaine de recensement de Montréal;
4. certaines autres parties du Québec;
5. certaines parties du Nord et de l'Est de l'Ontario;
et
6. tous les bureaux ou missions situés à l'étranger.

In the past, specific boundaries of bilingual regions have not always been clearly understood. This fact has sometimes contributed to an uneven application of the language of work policy. It is intended that the linguistic régime will be instituted and maintained by every department and agency in all bilingual regions, and in national headquarters offices wherever located. Notwithstanding, it is recognized that application may have to be interpreted in a pragmatic manner in some offices abroad because of the size, location, and/or linguistic mix of personnel in a given office may make such arrangements impractical.

For further amplification of this policy relative to the rotational foreign service, refer to "The Application of Policy 1.2", page 2 of Annex "B" to these guidelines.

POLICY I.3.1: THE AVAILABILITY OF "PERSONAL" SERVICES
IN BOTH OFFICIAL LANGUAGES

In designated bilingual regions, and at national headquarters offices wherever located, public servants should be able to obtain "personal" services, such as medical, pay, and counselling services, in the official language of their choice.

Les limites précises des régions bilingues n'ont pas toujours été clairement comprises par le passé. C'est pourquoi, la politique sur la langue de travail a parfois été appliquée de façon inégale. Il est prévu que les ministères et organismes institueront et maintiendront le régime linguistique dans toutes les régions bilingues et dans tous les bureaux centraux où qu'ils soient situés. Toutefois, il est possible que l'application du régime linguistique doive être interprétée de façon pragmatique dans certains bureaux ou missions à l'étranger, en raison de l'importance numérique, de la situation géographique et(ou) de la composition linguistique mixte du personnel d'un bureau donné qui pourraient rendre de telles dispositions irréalisables.

Pour obtenir des renseignements plus complets sur la politique relative au service de permutants à l'étranger, veuillez consulter le "champ d'application de la politique I.2" à la page 2 de l'annexe "B" des présentes lignes directrices.

POLITIQUE I.3.1: SERVICES "PERSONNELS" DISPONIBLES
DANS LES DEUX LANGUES OFFICIELLES

Dans les régions désignées bilingues, ainsi que dans les bureaux centraux où qu'ils soient situés, les fonctionnaires devraient pouvoir obtenir les services "personnels" tels que la rémunération, la consultation et les services médicaux dans la langue officielle de leur choix.

INTERPRETATION

In bilingual regions, and at national headquarters, individual public servants may receive "personal" services in the official language of their choice, regardless of the language requirement of their position. These services include (illustrative list):

- Personal Services (including pay and information)
- Occupational Health and Nursing Services
- Appropriate Library and Information Services

Although an employee may expect to receive "personal services" provided from headquarters in the official language of his/her choice, not all "personal services" provided from within offices abroad may be available according to the official language of choice of the employee concerned. The nature and extent of "personal services" available will depend on the size, location and/or linguistic mix of personnel at a particular office. Under these circumstances, employees being posted to such an office should be made aware of this possibility.

POLICY I.3.2: THE AVAILABILITY OF "CENTRAL" SERVICES
IN BOTH OFFICIAL LANGUAGES

In designated bilingual regions, and at national headquarters offices wherever located, "central" services such as legal and financial services, should be available in either official language as required by the duties of the position of the public servant being served.

INTERPRETATION

Dans les régions bilingues, ainsi que dans les bureaux centraux où qu'ils soient situés, les fonctionnaires peuvent recevoir les services "personnels" dans la langue officielle de leur choix, quelles que soient les exigences linguistiques de leur poste. Ces services comprennent (cette liste n'est donnée qu'à titre d'exemple):

- les services du personnel (dont la rémunération et l'information);
- les services médicaux d'hygiène de travail et d'infirmerie;
- les services appropriés de bibliothèque et d'information.

Bien qu'un employé peut s'attendre à recevoir les services "personnels" des bureaux centraux dans la langue officielle de son choix, il peut arriver que ces mêmes services offerts par des bureaux ou missions à l'étranger ne soient pas disponibles dans la langue officielle de son choix. La nature et l'étendue des services "personnels" disponibles dépendront de l'importance numérique, de la situation géographique et(ou) de la composition linguistique mixte du bureau ou de la mission. C'est pourquoi les employés mutés en de tels endroits doivent être mis au courant de cette situation.

POLITIQUE I.3.2: SERVICES "CENTRAUX" DISPONIBLES DANS LES DEUX LANGUES OFFICIELLES

Dans les régions désignées bilingues, ainsi que dans les bureaux centraux où qu'ils soient situés, les services "centraux", tels que les services juridiques et finan-

INTERPRETATION

"Central" services include (illustrative list):

- Accounting Services
- Administrative Services
- Budget and Financial Services
- Data-processing Services
- Evaluation Services
- Legal Services
- Library and Information Services
- Management Advisory and Consultation Services
- Materiel Management Services
- Organization and Review Services
- Purchasing and Supply Services
- Property Management Services
- Security Services
- Technical Services
- Translation Services

In the past, "personal" and "central" services were combined under the general heading of "internal" services. The intention of the new policy is to differentiate between the different nature of the services being given and to stipulate that when employees are receiving services in their personal capacity they may do so without reference to the language requirements of their position.

While "central" services are available at headquarters, rotational personnel will appreciate that, as in the case of "personal" services, the nature and extent to which they are available at posts abroad will depend on the size, location and/or linguistic mix at a particular office. It will be noted that Library and Information Services are included in both lists because they are provided both as a "personal" and as a "central" service. In some cases it might be unclear whether a particular service is a "personal" or "central" service, as it is not the

ciers, devraient être offerts dans l'une ou l'autre langue officielle requise par les fonctions du poste du fonctionnaire bénéficiaire des services en question.

INTERPRETATION

Les services centraux comprennent (cette liste n'est donnée qu'à titre d'exemple):

- les services de comptabilité;
- les services administratifs;
- les services financiers et budgétaires;
- les services d'informatique;
- les services d'évaluation;
- les services juridiques;
- les services de bibliothèque et d'information;
- les services consultatifs de gestion et les services de consultation;
- les services de gestion du matériel;
- les services d'organisation et d'étude;
- les services d'achat et d'approvisionnement;
- les services de gestion des biens;
- les services de sécurité;
- les services techniques;
- les services de traduction.

Auparavant, les services "personnels" et les services "centraux" étaient réunis sous la rubrique générale des services "internes". Le but de la nouvelle politique est de différencier la nature distincte des services donnés et stipuler que lorsque les employés reçoivent des services à titre personnel, ils peuvent faire abstraction des exigences linguistiques de leur poste.

Tout comme les services "personnels", les services "centraux" sont disponibles et dans les bureaux centraux et dans les missions ou bureaux à l'étranger. Toutefois, le personnel permutant remarquera encore une fois que l'étendue et la nature des services "centraux" dépendront de l'importance

intention of the policy to cover every conceivable type of service. In such cases, the policy is to be implemented in the spirit and context within which it has been developed.

POLICY 1.4: SUPERVISION

Within designated bilingual regions and at national headquarters offices wherever located, supervision will be provided according to the language requirements of the subordinate position.

DISCUSSION

Official languages policies have always recognized the important role which supervision plays in an individual's work relationships and career patterns. Therefore, they have endeavoured to maximize the number of situations where public servants could communicate with their supervisor in their own official language.

However, by allowing public servants in the past to communicate with their supervisors in the official language of their choice without regard to the language requirements of the subordinate position, there was a necessity for many supervisory positions to be bilingual, even if there was no immediate need in some of these supervisory positions for the use of both official languages.

numérique, de la situation géographique et(ou) de la composition linguistique mixte de la mission. On remarquera également que les services de bibliothèque et d'information apparaissent sur les deux listes puisqu'ils font partie des deux genres de service. Il peut être parfois difficile de déterminer la nature exacte d'un service puisque la politique n'a pas pour fonction de préciser la nature de tous les genres de services. Dans un tel cas, la politique doit être conforme à l'esprit et au contexte dans lequel elle a été élaborée.

POLITIQUE I.4: SURVEILLANCE

Dans les régions désignées bilingues, ainsi que dans les bureaux centraux où qu'ils soient situés, la surveillance sera assurée selon les exigences linguistiques du poste subalterne.

EXPOSE

Les politiques sur les langues officielles ont toujours reconnu le rôle important que joue la surveillance dans les relations de travail d'un individu et dans l'évolution de sa carrière. Elles ont donc tenté de porter au maximum le nombre de situations où les fonctionnaires peuvent communiquer avec leur surveillant dans leur propre langue officielle.

Cependant, en permettant par le passé aux fonction-

INTERPRETATION

The language requirements of all positions will now be identified on the basis of work-related need and employees will be expected to perform the duties of their position according to the language requirements of the position (see Policy III.3 and Policy IV.1). Supervision will also be provided according to the language requirement of the subordinate position. More specifically:

1. Incumbents of English-essential positions will be supervised in English.
2. Incumbents of French-essential positions will be supervised in French.
3. Incumbents of either English or French-essential positions will be supervised in either English or French, depending on the indicated first official language of the incumbent.
(See Policy III.2. for a further discussion of either/or positions.)
4. Incumbents of Bilingual positions will be supervised in either English or French,
at the choice of the incumbent.

For further amplification of this policy relative to its application to the rotational foreign service, refer to "The Application of Policy I.4" entitled "Supervision", page 3 of Annex "B" to these guidelines.

naires de communiquer avec leur surveillant dans la langue officielle de leur choix, sans tenir compte des exigences linguistiques du poste subalterne, on a exigé le bilinguisme pour un grand nombre de postes de surveillants, même dans les cas où il n'y avait aucun besoin immédiat d'utiliser les deux langues officielles.

INTERPRETATION

Les exigences linguistiques de tous les postes seront désormais identifiées en fonction des besoins du travail et on attend des employés qu'ils exécutent les fonctions de leur poste selon les exigences linguistiques de ce dernier. La surveillance sera également exercée selon les exigences linguistiques du poste subalterne. Plus précisément:

1. Les titulaires des postes anglais-essentiel seront surveillés en anglais.
2. Les titulaires des postes français-essentiel seront surveillés en français.
3. Les titulaires des postes réversibles (postes où l'une ou l'autre des deux langues officielles peut être utilisée) seront surveillés en anglais ou en français selon la langue que les titulaires ont indiqué comme étant leur première langue officielle (voir à la politique III.2 un exposé complémentaire sur les postes réversibles).
4. Les titulaires des postes bilingues seront surveillés en anglais ou en français, à leur choix.

Pour obtenir des renseignements plus complets sur la politique relative au service de permutants à l'étranger, veuillez consulter le "champ d'application de la politique I.4" intitulée "Surveillance", à la page 3 de l'annexe "B" des présentes lignes directrices.

POLICY I.6: LANGUAGE USE IN MEETINGS

In designated bilingual regions and in national headquarters offices wherever located, meetings of Departmental Management Committees and of other committees should be carried out in both official languages.

INTERPRETATION

In 1975, as a means of promoting an increased use of French as a language of work, the Government indicated the importance of ensuring that every public servant should be able to speak in the official language of his choice in meetings at all levels of a department or agency, and in all interdepartmental meetings.

Departments and agencies will continue to be responsible for encouraging and facilitating the use of both official languages in Departmental Management Committees, and in all other departmental or interdepartmental meetings. More specifically, individual managers should encourage the use of French, both by francophones and by bilingual anglophones, in any meeting.

POLITIQUE I.6: LANGUES UTILISEES LORS DES REUNIONS

Dans les régions désignées bilingues, ainsi que dans les bureaux centraux où qu'ils soient situés, les réunions des comités de gestion des ministères et d'autres comités devraient se tenir dans les deux langues officielles.

INTERPRETATION

En 1975, afin d'encourager un accroissement de l'usage du français comme langue de travail, le gouvernement indiquait l'importance de veiller à ce que les fonctionnaires puissent s'exprimer dans la langue officielle de leur choix lors de réunions à tous les niveaux des ministères ou organismes et lors de toutes les réunions interministérielles.

Les ministères et organisme continueront de veiller à encourager et à faciliter l'usage des deux langues officielles dans les réunions des comités de gestion des ministères ou de tout comité ministériel ou interministériel. De façon plus spécifique, les gestionnaires devraient encourager l'usage du français, à la fois par les francophones et par les anglophones bilingues lors de réunions.

POLICY I.10: THE AVAILABILITY OF WORK INSTRUMENTS
IN BOTH OFFICIAL LANGUAGES

Regardless of the location of the public servant, "work instruments" should be available in either official language, as required by the language requirements of the position of the public servant using the document.

INTERPRETATION

Work instruments are documents such as circulars, manuals and texts which are necessary for public servants to carry out the duties of their position effectively. In line with the policy that the identification of the language requirements of positions will be based on the work-related need, work instruments will be made available to public servants according to the language requirements of their position.

Work instruments should be available in both official languages where the document is necessary to provide effective services to the public or where the document has a direct relationship to the health or safety of individuals. In other cases, work instruments should include only those items which have some long-term use and/or relatively wide distribution.

POLITIQUE I.10: DISPONIBILITE DES INSTRUMENTS DE TRAVAIL
DANS LES DEUX LANGUES OFFICIELLES

Quel que soit le lieu de travail du fonctionnaire, les instruments de travail dans l'une ou l'autre langue officielle doivent être disponibles, selon les exigences linguistiques du poste occupé par le fonctionnaire qui utilise le document.

INTERPRETATION

Les "instruments de travail" sont des documents tels que circulaires, manuels et textes qui sont nécessaires aux fonctionnaires pour l'exercice de leurs fonctions. De même que la politique sur l'identification des exigences linguistiques des postes sera fondée sur les besoins reliés aux fonctions d'un poste, les instruments de travail mis à la disposition des fonctionnaires le seront en fonction des exigences linguistiques de leur poste.

Les instruments de travail devraient être disponibles dans les deux langues officielles si le document est nécessaire pour servir le public de façon adéquate, ou si le document a un rapport direct avec la santé ou la sécurité des individus. Dans d'autres cas, les instruments de travail ne devraient comprendre que les documents d'utilisation à long terme et(ou) de distribution relativement vaste.

All new work instruments will be made available simultaneously in both official languages unless it is clear that the need is exclusively for one of the official languages. Existing work instruments which are available in only one official language will be made available in both, if legally required or if a demonstrable need exists.

POLICY I.12: LANGUAGE USE IN PRESENTING GRIEVANCES

Public servants, regardless of their location, have a right to present grievances, and have them dealt with in the official language of their choice.

INTERPRETATION

Public servants have the right to present a grievance in the official language of their choice regardless of their location, the internal language régime, or the language requirements of their position. All managers must ensure, in keeping with established procedures, that arrangements are made to respect the right of public servants to present a grievance in the official language of their choice.

Tous les nouveaux instruments de travail seront disponibles simultanément dans les deux langues officielles, à moins qu'il soit clair que le besoin n'existe que dans une seule des deux langues officielles. Les instruments de travail existants, qui sont dans une seule langue officielle, seront disponibles dans les deux langues lorsque requis par la loi ou lorsque le besoin existe.

POLITIQUE I.12: USAGE DE LA LANGUE POUR LA PRESENTATION DE GRIEFS

Quel que soit leur lieu de travail, les fonctionnaires ont le droit de présenter des griefs et d'en obtenir le règlement dans la langue officielle de leur choix.

INTERPRETATION

Les fonctionnaires ont le droit de présenter des griefs dans la langue officielle de leur choix, quels que soient leur lieu de travail, régime de langue interne ou les exigences linguistiques de leur poste. Tous les directeurs doivent s'assurer, conformément aux procédures établies, que les dispositions nécessaires sont prises pour respecter le droit des fonctionnaires de présenter un grief dans la langue officielle de leur choix.

POLICY II.I: THE PARTICIPATION OF BOTH OFFICIAL LANGUAGE
COMMUNITIES IN THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

Official languages objectives cannot be properly achieved without the full participation of both official language communities. Therefore, progress will be particularly required from those departments and agencies where francophone participation is low.

Special recruitment officers are to be directed towards raising the level of francophone participation in those employment groups and categories, and departments and agencies where it is low.

INTERPRETATION

Each department and agency will undertake a detailed analysis of the representation of members of the two official language groups in its establishment. In cases where representation of an official language group is low, whether by occupational group, hierarchical level and/or geographic area, the department of agency will establish objectives and undertake measures to redress these imbalances over a reasonable length of time.

POLITIQUE II.1: LA PARTICIPATION DES DEUX PRINCIPALES
COLLECTIVITES LINGUISTIQUES AU SEIN DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Les objectifs en matière de langues officielles ne peuvent être convenablement réalisés sans la pleine participation des deux principales collectivités linguistiques. Par conséquent, les ministères et organismes à faible participation francophone devront particulièrement redoubler d'efforts.

Par des efforts particuliers de recrutement, on visera à accroître le degré de participation des francophones dans les groupes et catégories d'emploi, ainsi que dans les ministères et organismes où il est faible.

INTERPRETATION

Chaque ministère ou organisme entreprendra une analyse détaillée de la représentation des membres des deux principales collectivités linguistiques au sein de ses effectifs. Lorsque la représentation d'un groupe linguistique est faible, soit par groupe d'occupation, soit par niveau hiérarchique et(ou) lieu géographique, le ministère ou l'organisme élaborera des objectifs et prendra les mesures nécessaires pour corriger ce déséquilibre dans un délai raisonnable.

Increasing the representation of francophones will involve recruitment from outside the Public Service to a considerable extent. In this connection, where appropriate, departments, in consultation with the Public Service Commission, should consider opportunities available through general recruitment programs as well as through special recruitment programs which are in existence, or which could be developed.

POLICY II.2: INCREASING OPPORTUNITIES FOR WORKING IN FRENCH

Departments and agencies will be expected to increase the number of opportunities for working in French through increasing the number and percentage of French-essential positions.

INTERPRETATION

The number of French-essential positions has remained too low to allow a reasonable number of francophones to make a career in the Public Service while remaining unilingual or while working exclusively in French.

Where opportunities for working and pursuing careers in French remain low, departments and agencies will be expected to increase the number and percentage of "French-essential" positions.

Afin d'augmenter la représentation des francophones, il faudra recruter dans une large mesure des personnes à l'extérieur de la Fonction publique. A cet égard, les ministères, de concert avec la Commission de la Fonction publique, devront, au besoin, étudier les possibilités qu'offrent les programmes généraux de recrutement ainsi que les programmes spéciaux de recrutement qui existent déjà ou qui pourraient être créés.

POLITIQUE II.2: ACCROISSEMENT DES POSSIBILITES DE TRAVAILLER EN FRANCAIS

On s'attend à ce que les ministères et organismes accroissent les possibilités de travailler en français en augmentant le nombre et le pourcentage de postes français-essentiel.

INTERPRETATION

Le nombre de postes français-essentiel est demeuré trop faible pour permettre à un nombre raisonnable de francophones de faire carrière dans la Fonction publique en demeurant unilingues ou en travaillant exclusivement en français.

On s'attend à ce que les ministères et organismes qui offrent encore peu de possibilités de travailler et de poursuivre une carrière en français augmentent le nombre et le pourcentage des postes français-essentiel.

POLICY II.3: DEVELOPING FRENCH AS A LANGUAGE OF WORK

As a means of developing French as a viable language of work, and as a means of encouraging the participation of francophones in the ongoing operations of departments and agencies, the concept of units working in French will be maintained. Units working in French may be established at the discretion of individual departments or agencies where the use of French as the primary language of work of the unit will be viable.

INTERPRETATION

Departments should identify units working in French where they consider that the use of French as the primary language of work of the unit will be viable. Departments should bear in mind that the establishment of units at the senior, as well as at the junior, levels of their organization may be necessary as a means of achieving the objective of full participation.

Unit working in French: A work unit in which the primary language of work will be French and composed of a group of French-essential positions and a minimum number of bilingual positions, if necessary.

POLITIQUE II.3: LE FRANCAIS COMME LANGUE DE TRAVAIL

Afin de faire du français une langue de travail viable et d'encourager la participation des francophones aux activités courantes des ministères et organismes, on maintiendra le concept d'unités travaillant en français. Les unités travaillant en français peuvent être créées à la discrétion des ministères et organismes, là où l'utilisation du français comme langue de travail de l'unité sera viable.

INTERPRETATION

Les ministères devraient identifier des unités travaillant en français lorsqu'ils estiment que l'utilisation du français comme langue prédominante de travail dans l'unité sera viable. Les ministères ne devraient pas oublier que la création d'unités à des niveaux seniors aussi bien qu'à des niveaux juniors de leur organisation peut s'avérer nécessaire pour atteindre l'objectif de pleine participation.

Unité travaillant en français: unité de travail dans laquelle la langue prédominante de travail est le français qui est composée d'un groupe de postes français-essentiel et d'un nombre minimal de postes bilingues, si nécessaire.

III. DEVELOPMENT OF DEPARTMENTAL OFFICIAL LANGUAGES PLAN

As a result of the revised policies, departments are expected to carry out a number of specific activities as an integral part of the development of their plan. These include: the review and assessment of our present situation and the results attained to date relative to the three aforementioned principles; establishment of departmental objectives and goals, and planning activities to be undertaken to achieve them; the review and re-identification of the language requirements of positions (revised requirements are to be included in the plan); the determination of the linguistic profile for each bilingual position; the application of the Bilingualism Bonus Plan; and the establishment of evaluation and audit mechanisms to review annual progress and compliance with policies. Once developed, the plan will be revised annually and submitted to Treasury Board along with progress reports.

Assessment of Current Situation

Of fundamental significance in preparing a comprehensive plan is the need for a full assessment of our current situation to determine where the Department now stands in relation to official languages objectives and to determine areas where further progress is needed or where new initiatives should be undertaken. Therefore, each Bureau/Division/Post is to examine and report on its present situation in terms of

III. ELABORATION D'UN PLAN MINISTERIEL EN MATIERE DE LANGUES OFFICIELLES

Comme l'exigent les politiques révisées, on s'attend à ce que les ministères entreprennent un certain nombre d'activités faisant partie intégrante de leur plan. Ces activités comprennent la révision et l'évaluation de leur situation actuelle et les résultats obtenus jusqu'à maintenant à l'égard des trois principes cités dans l'introduction; l'établissement des objectifs et buts ministériels et la planification des activités entreprises pour les atteindre; la révision et la réidentification des exigences linguistiques des postes (les exigences révisées doivent être comprises dans le plan ministériel); la définition du profil linguistique pour chaque poste bilingue; la mise en oeuvre d'un plan relatif à la prime au bilinguisme, et l'établissement des méthodes d'évaluation et de vérification afin d'étudier les progrès annuels et de s'assurer que tout est conforme à la politique. Une fois mis au point, le plan ministériel sera révisé chaque année et sera soumis au Conseil du Trésor avec les rapports sur l'état des activités.

Appréciation de la situation actuelle

De façon à pouvoir préparer un plan exhaustif, il est indispensable que le Ministère entreprenne une évaluation complète de ses activités en cours en établissant sa position en regard des objectifs en matière de langues officielles, en identifiant les secteurs où des progrès annuels restent à faire et les secteurs où de nouvelles mesures doivent être prises. En conséquence, chaque bureau, direction ou mission est tenu de faire une étude et de rédiger un rapport sur sa situation actuelle selon les

meeting the requirements of the newly issued policies. Offices are not expected to have met all of the requirements of the new policies and therefore we hope that this request is not interpreted as a performance evaluation and that reports will reflect the "as is" situation to enable development of a realistic plan.

A questionnaire is included at Appendix 'E' to simplify the task of providing some of the basic information required. In order to present as complete a picture of their situation as possible, managers are encouraged to supplement the questionnaire, as applicable, with any other information which they feel should be included in the departmental plan.

Establishing Objectives and Goals

Headquarters, having completed the over-all assessment and having determined areas where further progress is required, will establish over-all departmental objectives and goals and will define activities to be undertaken. Based on their review and analysis of their current situation, Posts and Divisions are encouraged to establish their own objectives and goals within their responsibility and should so indicate in their report to Headquarters.

obligations prescrites dans la nouvelle politique. On ne s'attend pas à ce que chaque centre de responsabilité ait rencontré toutes les exigences de la nouvelle politique et, par conséquent, on espère que cette directive ne sera pas perçue comme une vérification de rendement. Il s'agit de fournir un rapport sur la situation telle qu'elle est pour nous permettre d'élaborer un plan réaliste.

Vous trouverez à l'annexe E des présentes lignes directrices, un questionnaire qui vous aidera à fournir les renseignements de base demandés. En vue de présenter une image aussi fidèle que possible de leurs activités, les gestionnaires peuvent, s'ils le désirent, greffer à ce questionnaire tout autre commentaire ou renseignement jugé utile à la préparation du plan ministériel.

Détermination des buts et objectifs

Ayant achevé l'évaluation générale de la situation et identifié les secteurs où il y a des progrès à faire, l'administration centrale fixera tous les objectifs et buts ministériels et définira les mesures à prendre à cet égard. A la lumière de l'étude et de l'analyse de leur situation, les missions et les directions sont invitées à fixer, à l'intérieur de leur champ de responsabilité, leurs propres objectifs et buts et d'en faire part à l'administration centrale dans leur rapport.

Review and Re-identification of the
Language Requirements of Positions

Bureaux, Divisions and Posts are to review and re-identify the official language requirements of their positions in keeping with the principles contained in the revised policies. A major modification in the policies makes this re-identification different from that which existed in the past. Whereas formerly the establishment of a bilingual institution required maximum bilingualism through the creation of as many bilingual positions as possible, the new approach seeks to maintain individual bilingualism but to provide for greater use of unilingual positions in the delivery of services. To provide additional information and assistance, the complete policies relating to the identification of the language requirements of positions as contained in Section III of the policy manual have been reproduced as Appendix 'D' to these guidelines. Managers are to determine the linguistic requirements of their positions in keeping with the policies as applicable to their respective areas of responsibility and re-identify their requirements or, alternatively, confirm that the present identification fulfills the intent of the new policies.

Révision et réidentification des exigences linguistiques des postes

Les bureaux, directions et missions doivent réviser et réidentifier les exigences linguistiques de leurs postes en accord avec les principes énoncés dans les politiques révisées. En raison d'une importante modification aux politiques, les critères de réidentification des postes ne sont plus les mêmes. Tandis que par le passé, la bilinguisation d'une institution se faisait en multipliant les postes bilingues, la nouvelle optique tente de conserver le bilinguisme individuel tout en faisant une plus grande utilisation des postes unilingues pour la prestation des services. Pour de plus amples renseignements sur la manière d'identifier les exigences linguistiques des postes, vous pouvez consulter les politiques contenues dans la partie III du manuel de la politique et reproduites en annexe D des présentes lignes directrices. Les gestionnaires doivent définir les exigences linguistiques de leurs postes en accord avec les politiques touchant leur centre de responsabilité et réidentifier leurs exigences ou, s'il y a lieu, démontrer que l'identification actuelle est conforme à l'esprit des nouvelles politiques.

(a) Identification of Language Requirements -
Non-Rotational Positions

Appendix 'D' contains the policies related to the description of, and the criteria for, the identification of the language requirements of a position, as well as the policies which determine the linguistic profile of bilingual positions and the application of the selection standard. Bureaux and Divisions are to identify the linguistic requirements of their non-rotational positions in accordance with these policies, including the use of the Language Selection Standard (Policy III.5).

The Department is required to enter official languages information in the Official Languages Information System (OLIS), the central computer operated by the Department of Supply and Services on behalf of the Treasury Board. The input of this information into the OLIS is by means of the Official Languages Input Form (OLIF).

The linguistic identification of non-rotational positions is to be reported to the Language Requirements Unit (APPL) by the completion of pre-printed OLIFs, which will be forwarded to Bureaux and Divisions under separate cover. To assist managers, these OLIFs will reflect the current linguistic profile of their positions as previously identified and recorded into OLIS by the Language Requirements Unit. Completed OLIFs are to be accompanied by an up-to-date organization chart showing the position numbers.

a) Identification des exigences linguistiques des postes non-permutants

L'annexe D des présentes lignes directrices décrit les politiques concernant la description des exigences linguistiques d'un poste, les critères d'identification ainsi que les politiques relatives à la détermination du profil linguistique des postes bilingues et la mise en vigueur des normes de sélection. Les bureaux et les directions sont tenus d'identifier les exigences linguistiques de leurs postes non-permutants selon ces politiques, y compris les normes de sélection en matière de langues officielles (Politique III.5).

Le Ministère doit verser au système d'information sur les langues officielles (SILO) l'information sur les langues officielles. Ces renseignements doivent être colligés au moyen de la formule d'intrant sur les langues officielles (FILO) et envoyés à la banque des données qui est administrée par le ministère des Approvisionnement et Services au nom du Conseil du Trésor.

L'identification linguistique des postes non-permutants doit être soumise à la section des langues officielles (APPL) au moyen de la formule d'intrant sur les langues officielles (FILO). Cette formule sera envoyée aux bureaux et aux directions sous pli séparé. Dans le but d'aider les gestionnaires, ces formules reproduiront le profil linguistique des postes tel que défini antérieurement et seront versées au système d'information sur les langues officielles (SILO) par la section des langues officielles. Un organigramme mis à jour indiquant les numéros de postes doit accompagner les FILO.

Bureaux and Divisions will be provided with comprehensive instructions on the procedures to follow in completing the foregoing documentation when they receive the OLIF forms under separate cover.

(b) Language Requirements of Rotational Positions

It should be noted that the Treasury Board Policies relating to the identification of the language requirements are designed to apply to non-rotational positions, and therefore certain adjustments have had to be made to the policies to meet the particular needs of the rotational foreign service. Consequently, these guidelines should be read in conjunction with the "Special Arrangements" pertaining to the language requirements of positions in the Foreign Service as contained in Appendix 'B'.

As background information and as a starting point, we enclose separately the respective Bureau/Division/Post linguistic profiles for their rotational positions as identified in the 1974 review. This data was used as the basis for calculating the language requirements in terms of percentages of occupational groups and operational units both in Ottawa and abroad.

Essentially the task of managers is to examine each rotational position within their organization and to determine the appropriate linguistic identification in keeping with the official languages objectives.

Les bureaux et les directions recevront, sous pli séparé, des formules FILO comprenant déjà certains renseignements ainsi que des instructions précises sur la manière de fournir les autres renseignements demandés.

b) Exigences linguistiques des postes permutants

Il faut noter que les politiques du Conseil du Trésor concernant l'identification des exigences linguistiques ont été conçues en fonction des postes non-permutants et c'est pourquoi, certaines modifications ont dû être apportées pour adapter ces politiques aux besoins particuliers du service de permutants à l'étranger. En conséquence, on doit tenir compte que les dispositions spéciales concernant les exigences linguistiques des postes au service de permutants à l'étranger, reproduites à l'annexe B, font partie intégrante de ces lignes directrices.

A titre de renseignement de base et de point de départ, vous recevrez sous pli séparé les profils linguistiques des postes permutants des bureaux, directions et missions tels qu'établis lors de l'évaluation de 1974. Ces données ont servi de point d'appui pour établir le pourcentage des exigences linguistiques des groupes d'occupation et des unités de travail, tant à Ottawa qu'à l'étranger.

Les gestionnaires sont chargés principalement de vérifier chaque poste permutant à l'intérieur de leur centre de responsabilité et de définir l'identification linguistique appropriée en tenant compte des objectifs en matière de langues officielles.

It will be noted that the Treasury Board Policies include the application of the Language Selection Standard when identifying a bilingual position (Appendix 'D', pages 72-77). This is a document prepared by the Public Service Commission to provide departments with a guide suggesting the language requirements of bilingual positions according to situations, group and level, etc. However, the Public Service Commission recognizes that this suggested guide does not have practical application to the rotational foreign service. Therefore, as a general rule, rotational positions having a bilingual requirement should be assigned level of proficiency "B" (formerly 02) across the board for officer positions and standard "A" (formerly 03) across the board for positions in the administrative support groups. In cases of positions requiring complete fluency in both official languages, they should be identified at level "C" (formerly 01). However, this superior level of linguistic competence would be the exception and would be applied to positions requiring competence approaching native-like fluency in both languages.

.../27

Nous tenons à vous faire remarquer que les politiques du Conseil du Trésor incorporent l'application de la norme de sélection en matière de langues officielles lors de l'identification d'un poste bilingue (annexe D, pages 72-77). Ce document, émis par la Commission de la Fonction publique à l'intention des ministères, était accompagné d'un guide suggérant les exigences linguistiques des postes bilingues suivant les catégories, groupes et niveaux. Toutefois, la Commission de la Fonction publique est consciente que ce guide ne répond pas aux normes du service de permutants à l'étranger. Règle générale, les postes permutants qui nécessitent la connaissance des deux langues officielles devraient se voir attribuer le niveau de compétence "B" (ancien niveau 02) pour tous les postes d'agents et le niveau "A" (ancien niveau 03) pour tous les postes des groupes du personnel de soutien. On devrait assigner le niveau de compétence "C" (ancien niveau 01) aux postes qui nécessitent une parfaite connaissance des deux langues officielles. Cependant, ce niveau très élevé de compétence linguistique est exceptionnel et est attribué aux postes exigeant une connaissance égale des deux langues officielles.

Bureaux/Divisions/Posts are to submit their re-identification plans to APPL by memorandum or numbered letter, as applicable, along with an up-to-date organization chart showing all positions in the organization by position number and reporting relationship. It should be noted that the organization charts of Bureaux/Divisions at Headquarters will display both rotational and non-rotational positions, but the procedure for reviewing the latter group is described in sub-section (a), page 24.

The following criteria as contained in Policy III.4 of Appendix 'D' are to be used as the basis for identifying bilingual positions:

<u>Criterion</u>	<u>Description</u>
1.	Service to the Public.
2.	Personal Services to Federal Employees.
3.	Central Services to Federal Employees.
4.	Interlocutory Functions.
5.	Supervisory Functions.
6.	A formal level in the grievance procedure.
7.	Other. (Explain)

Following is a suggested format which may be used for submitting the re-identification data:

<u>Position Number</u>	<u>Group and Level</u>	<u>Function</u>	<u>Linguistic Identification</u>	<u>Level of Competence</u>	<u>Identification Criterion Number</u>
			B, E, F, or E/O	A, B, or C	Nos. 1 through 7 selected from above paragraph.

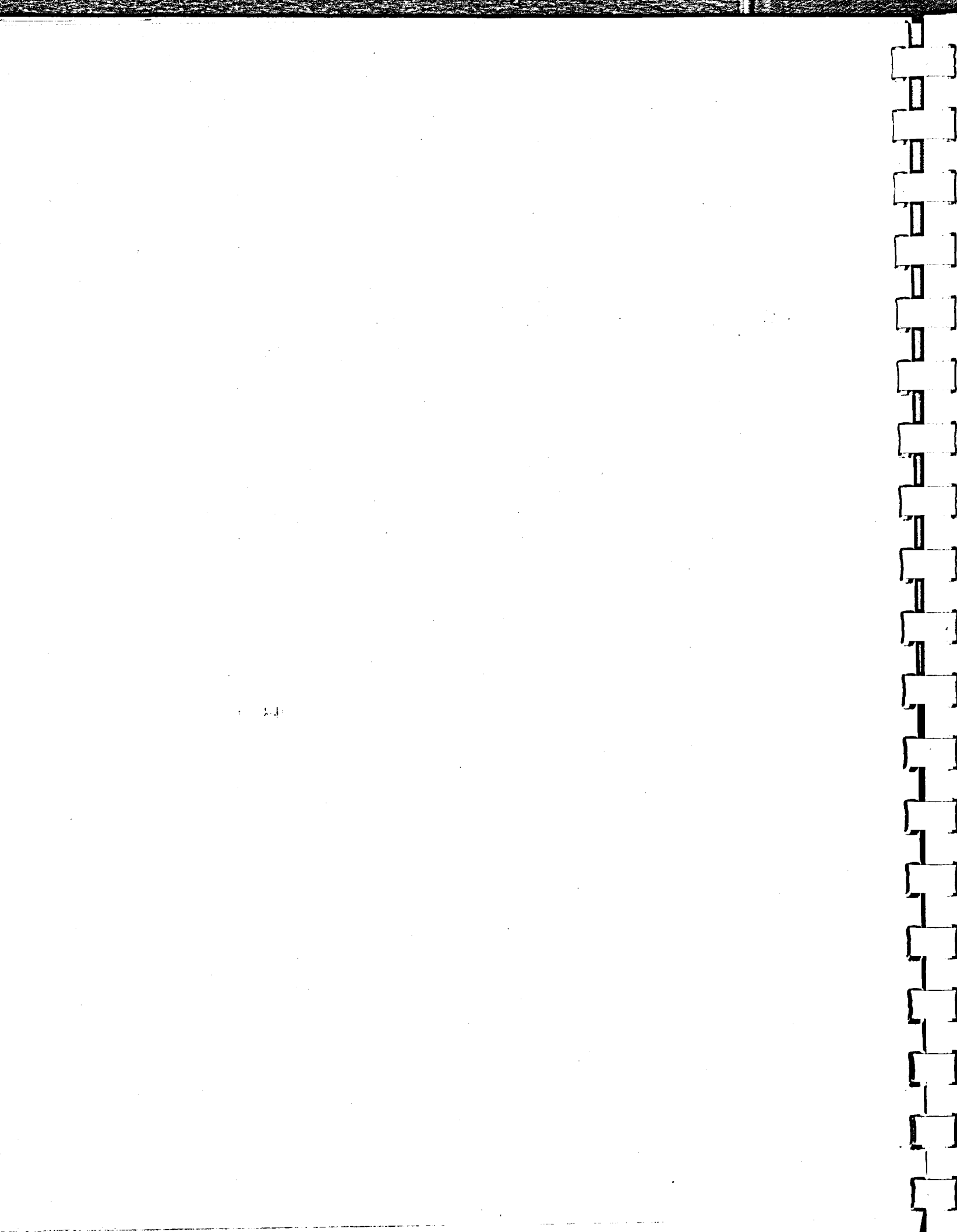
Les bureaux, directions et missions doivent soumettre leurs plans de réidentification des exigences linguistiques à APPL, sous forme de mémoire ou de lettre numérotée, selon le cas, et y joindre un organigramme mis à jour de tous les postes, avec leurs numéros et leurs rapports de subordination. Il faut noter que les organigrammes des bureaux et des directions à l'administration centrale montreront les postes permutants et non-permutants. Le procédé de révision des postes non-permutants est décrit au paragraphe a) de la page 24.

Les critères suivants, tirés de la politique III.4 et reproduits à l'annexe D des présentes lignes directrices, doivent servir de fondement à l'identification des postes bilingues.

<u>CRITERES</u>	<u>DESCRIPTIONS</u>
1.	Service au public
2.	Services personnels aux fonctionnaires
3.	Services centraux aux fonctionnaires
4.	Fonctions interlocutrices
5.	Fonctions de surveillance
6.	Palier officiel dans le processus de règlement des griefs
7.	Autres (préciser)

Le tableau ci-dessous pourra servir de modèle pour la présentation des données de réidentification.

Poste numéro	Groupe et niveau	Fonction	Identification linguistique	Niveau de compétence	Critère d'identi- fication n°
			B, A, F, ou R	A, B ou C	Selon les critères précités, choisir de 1 à 7



APPENDIX A

ANNEXE A

REVISED OFFICIAL LANGUAGES POLICIES
IN THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

LES POLITIQUES REVISEES DES LANGUES OFFICIELLES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

September 1977
Septembre 1977

REVISED OFFICIAL LANGUAGES POLICIES
IN THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

Principles

The Government published a statement on official languages in June, 1977 entitled A National Understanding. This statement set out the principles which guide federal actions in support of the two official languages in Canada, and the rights of individual citizens to freely choose their language of communications.

For more than a decade, the Government of Canada has been pursuing three fundamental principles in its official languages policies in the Public Service. As outlined in its policy statement, these principles are:

1. Canadians should be able to communicate with, and to obtain services from, the federal institutions of government in the official language of their choice and arrangements should be made to this effect wherever there is sufficient demand for it.
2. Subject to the previous principle, Canadians of the two official language groups should have equitable opportunities for employment and a career in the federal institutions of government and to carry out their work in the official language of their choice.
3. The two official language groups should participate equitably in the federal institutions of government.

LES POLITIQUES REVISEES DES LANGUES OFFICIELLES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Principes

En juin 1977, le gouvernement a publié un exposé de politique sur les langues officielles intitulé Un choix national. On énonçait, dans ce document, les principes qui orientent les interventions fédérales visant à promouvoir les deux langues officielles au Canada et à protéger le droit des citoyens à choisir librement leur langue de communication.

Depuis plus de dix ans, trois principes fondamentaux ont guidé la politique du gouvernement du Canada pour les langues officielles dans la Fonction publique. Tel qu'exprimé dans l'énoncé de politique, ces principes sont les suivants:

1. Les Canadiens doivent avoir la possibilité de communiquer avec les organismes fédéraux et d'en recevoir les services sollicités dans la langue officielle de leur choix; des mesures doivent être prises à cet effet chaque fois que la demande est suffisante.
2. Compte tenu du principe précédent, les Canadiens des deux principaux groupes linguistiques du pays doivent jouir des mêmes possibilités d'emploi et de carrière dans l'administration fédérale et doivent y travailler dans la langue de leur choix.
3. Les deux principaux groupes linguistiques du pays doivent être représentés équitablement dans les services fédéraux.

These principles were originally articulated by Prime Minister Pearson in 1966 and subsequently incorporated into either the Official Languages Act (1969), or the Parliamentary Resolution entitled 'Official Languages in the Public Service of Canada' (1973).

The Government considers that these basic principles should continue to guide its policies and programs. As indicated in its recent policy statement:

'The government wishes to stress ... that it does not in any way intend to diminish its efforts to improve the ability of the federal public service to serve the people of Canada in both official languages, to increase the use of French as a language of work and to provide for the equitable participation of both official language communities in the public service ...'

The strength of this continuing commitment is based in part on the accepted value of these principles by the vast majority of Canadians and on the fact that substantial progress has been made in giving expression to them in the operations of the Public Service.

Purpose of Policy Paper

While the principles which guide the official languages policy have been generally accepted, there have been criticisms concerning the implementation of the program in the Public Service by Members of Parliament, the Commissioner of Official Languages, by Professor Bibeau and his colleagues in their report on language training programs, by employee representatives and by public servants themselves.

D'abord exprimés par le Premier Ministre Pearson en 1966, ces principes ont été réitérés d'une part dans la Loi sur les Langues officielles (1969) et d'autre part dans la Résolution Parlementaire de 1973 intitulée "Les langues officielles dans la Fonction publique du Canada".

Le gouvernement croit que ces principes fondamentaux doivent continuer à guider ses politiques et ses programmes. En effet, dans l'énoncé de politique de juin dernier, on peut lire:

"Le gouvernement tient cependant à signaler sa ferme intention de poursuivre ses efforts afin que la Fonction publique fédérale puisse mieux servir la population canadienne dans les deux langues officielles, que l'usage du Français au travail s'accroisse et que l'équité règle la participation des deux groupes de langues officielles au sein de la Fonction publique".

La fermeté de cet engagement répété, qui prend sa source d'une part dans le fait que la majorité des Canadiens reconnaissent la valeur de ces principes et d'autre part dans le fait que des progrès remarquables ont été accomplis dans l'actualisation de ces principes au sein de l'administration de la Fonction publique.

Objectif du document de politique

Si les principes qui sous-tendent la politique des langues officielles ont été et demeurent généralement acceptés, des critiques à l'égard de la mise en oeuvre du programme dans la Fonction publique ont été formulées par des députés, par le Commissaire aux Langues officielles, par le Professeur Bibeau et ses collègues dans leurs études sur les programmes de formation linguistique, par les représentants des employés et par les fonctionnaires eux-mêmes.

The Government has been aware of these criticisms and has actively considered them. In the summer of 1976, a special committee of senior public servants, including the Chairman of the Public Service Commission, was established to undertake a review of the official languages programs in the Public Service and to recommend, where appropriate, adjustments to the policies and the methods of implementation. Having considered the results of this review, and following consultations with employee representatives, the Government is now in a position to indicate a number of revisions to present policies and programs.

The purpose of this policy paper is to put in perspective and to highlight the major revisions to policies affecting official languages in the federal Public Service.

Background

To fully appreciate the implications of the policy revisions, it is important to place them in perspective, not only historically, but also in the context of the Public Service.

As soon as any organization, public or private, has reached a certain size and degree of complexity, it is subject to the rules affecting any large organization. Such rules, which are often

.../4

Le gouvernement a enregistré ces critiques et les a prises en considération. A l'été 1976, un comité spécial de hauts fonctionnaires dont le Président de la Commission de la Fonction publique faisait partie a été créé pour examiner les programmes des langues officielles dans la Fonction publique et pour recommander, le cas échéant, des ajustements aux politiques et aux méthodes de mise en oeuvre. Ayant étudié les résultats de cette étude et à la suite de consultations avec les représentants des employés, le gouvernement est maintenant en mesure de faire connaître les modifications qui sont apportées aux politiques et programmes actuels.

L'objectif du présent document de politique est de placer en perspective et de présenter les principales révisions apportées à la politique des langues officielles dans la Fonction publique fédérale.

Contexte

Pour bien comprendre la portée des révisions, il importe de les placer en perspective, d'une part dans le temps, mais aussi par rapport au contexte spécifique de la Fonction publique.

Dès qu'une entreprise, publique ou privée, atteint un certain volume et un certain degré de complexité, elle est soumise à certaines règles qui affectent n'importe quelle grande organisation. Ces règles,

incorporated into agreements between employers and employees, impose certain limitations on the personal freedom of employees but, at the same time, offer to them the guarantee of being treated in an equitable way in similar situations.

The implementation of official languages policies in federal institutions has not escaped from these requirements and the Government has had to establish certain rules and administrative procedures in order to attain its policy objectives. On the other hand, the procedures related to official languages are not solely a question of administrative mechanics; they also attempt to guide human behaviour. In this as in other areas, if the cooperation and goodwill of individuals is not secured, there is every chance that the procedures will become inoperable.

The dilemma which always faces the Government is thus to reconcile respect for individual choice with the requirements for the effective management of a large organization. For example, it is very important to underline here that the second principle outlined above is subordinate to the first. If a public servant must be bilingual in order to serve the public in both official languages, it is clear that his or her 'right' to work in the official language of choice is more restricted than that of other employees whose functions do not require them to serve the same public.

.../5

qui sont souvent incorporées aux contrats de travail entre employeurs et employés, imposent certaines limites aux libertés personnelles mais, en même temps, elles offrent aux employés la garantie d'être traités de façon équitable dans des situations similaires.

La mise en oeuvre dans les institutions fédérales de la politique des langues officielles n'échappe pas à ce principe et le gouvernement a dû, lui aussi, édicter des règlements et prendre des mesures administratives en vue d'atteindre les objectifs de sa politique. D'autre part, la réglementation sur les langues officielles n'est pas uniquement une affaire de mécanique administrative; elle vise aussi et même surtout à influencer les comportements humains. Dans ce domaine, comme dans d'autres, si la coopération et la bonne volonté des individus ne sont pas acquises, la réglementation risque fort de rester lettre morte.

Le défi auquel le gouvernement est continuellement confronté est donc de concilier le respect des choix individuels et les exigences du bon fonctionnement d'une grande organisation. Ainsi, il est très important de souligner ici que le deuxième principe mentionné plus haut est subordonné au premier. Si un fonctionnaire doit être bilingue parce qu'il doit servir le public dans les deux langues officielles, il est évident que son "droit" d'accomplir ses fonctions dans la langue officielle de son choix est beaucoup plus restreint que celui d'un autre employé dont les fonctions n'exigent pas qu'il serve le même public.

If, during the past ten years, the principles and general objectives have remained the same, the approach and method of implementation of official languages programs in the Public Service have evolved considerably.

1965-1972

The debate which was initiated by the Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism in the decade between 1960 and 1970 lead to an awareness that federal institutions operated primarily in English and that it was essential to act in order to change this situation, both to ensure that French-speaking citizens received services in their own language, and in order to ensure that the Public Service more appropriately reflected their views and aspirations. As expressed in the Commission's Book III, 'The Work World':

'It is more important than ever that the decisions and actions of the Canadian government should recognize and draw on the potential of the country's two linguistic communities ... If the language and culture of French-speaking Canadians are weakly expressed in the federal government or its Public Service, that government cannot even begin to exercise its duties towards all Canadians - Francophones as well as Anglophones.'

During this period, a number of major initiatives were taken within the Public Service to increase the use of French as a language of work. Second-language training at Government expense was introduced on a significant scale. Official documentation was

Si, au cours des dix dernières années, les principes et les objectifs généraux sont restés les mêmes, l'approche et les méthodes de mise en oeuvre du programme des langues officielles dans la Fonction publique ont considérablement évolué.

1965-1972

Le débat engendré en particulier par la Commission Royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme durant la décennie 1960-1970 a déclenché une prise de conscience du fait que les institutions fédérales fonctionnaient surtout en anglais et qu'il était essentiel d'agir en vue de changer cette situation, à la fois pour s'assurer que les citoyens d'expression française puissent recevoir les services dans leur propre langue et que leurs aspirations et leurs points de vue soient adéquatement représentés dans la Fonction publique. Le troisième volume du rapport de la Commission, "Le monde du travail", mentionne à ce sujet:

"Plus que jamais il importe que les décisions et les initiatives du gouvernement canadien tiennent compte de l'existence et des ressources des deux communautés linguistiques.... En accordant peu de place à la langue et à la culture françaises dans ses rouages administratifs, le gouvernement fédéral ne peut remplir son devoir à l'endroit de tous les citoyens, francophones comme anglophones".

A cette époque, plusieurs initiatives remarquables pour accroître l'utilisation du français comme langue de travail ont été prises au sein de la Fonction publique. Les cours de formation en langue seconde aux frais du gouvernement ont été offerts à un nombre considérable d'employés.

produced in both official languages more extensively. Further, a major effort was made to enable participants in formal meetings and conferences to use their first language through the provision of simultaneous interpretation. Despite the fact that these initiatives were not always comprehensive, there was a marked increase in the use of the French language - the language environment of Government operations began to change.

That constituted, in effect, an initial phase in implementation, based in large part on the goodwill of managers and employees. If this phase did not consistently produce spectacular changes, it nevertheless led to a greater sensitivity to the need for change throughout the Public Service. With the proclamation of the Official Languages Act in 1969, the need to respect the principle of linguistic equality became a legal, as well as a moral, obligation for the Public Service.

In the early seventies, it became clearer that although progress was real, it was often slow. Francophones represented approximately 18% of all employees, whereas they constituted over 25% of the total population. However, only 13.4% of employees in the officer categories said that their preferred language of work was French.

.../7

De plus en plus, les documents officiels étaient publiés dans les deux langues officielles. De plus, des efforts considérables ont été faits pour permettre à ceux qui participaient à des réunions et à des conférences de la faire dans leur langue première par le truchement de la traduction simultanée. Même si ces initiatives n'étaient pas toujours généralisées, l'usage du français s'est considérablement accru. L'environnement linguistique de l'administration gouvernementale avait commencé à changer.

Cela constituait en fait une première phase de mise en oeuvre basée en grande partie sur la bonne volonté des gestionnaires et des employés. Si cette phase n'a pas produit de changement éblouissants, elle a tout au moins permis une meilleure prise de conscience du problème dans l'ensemble de la Fonction publique. Lorsque la loi sur les langues officielles fut promulguée en 1969, le respect du principe de l'égalité linguistique devint une obligation non seulement morale mais aussi légale pour la Fonction publique.

Au début des années 1970, il est apparu évident que si des progrès étaient accomplis, le rythme en était lent. A cette époque, seulement 18% de tous les employés étaient des francophones alors que ceux-ci représentaient plus de 25% de la population totale du pays. Néanmoins, seulement 13.4% des employés appartenant aux catégories de cadre déclaraient que leur langue préférée de travail était le français.

1973-1977

The Parliamentary Resolution of 1973, followed by the publication of management objectives, guidelines and administrative procedures provide the principal components of the administrative regime up until now.

The situation in federal institutions at that time justified measures which would accomplish substantial progress in a short period of time. The measures adopted by the Government were those that were necessary when there is a significant gap to close and inequities need to be corrected; they were uniform and standard, applied at the same time and in the same way in all departments, and the policy guidelines and implementation procedures were under the control of central agencies. The Government felt that there was a need, at that time, for both continuity and comprehensiveness in implementation. The Government also recognized that there was a need to establish special measures to assist unilingual employees to adjust to these requirements.

The thrust of new policies in this period was to include not only initiatives to determine how the work of individual positions was to be carried out in terms of language, but also to increase the

1973-1977

La Résolution Parlementaire de 1973, elle-même suivie de la promulgation d'objectifs de direction peu après rendus opérationnels par des directives et des procédures administratives, constitue l'essentiel du cadre réglementaire en vigueur jusqu'à maintenant.

A cette époque, la situation de l'administration fédérale justifiait la nécessité d'accomplir des progrès substantiels dans les délais les plus brefs. Les mesures adoptées par le gouvernement furent ce qu'elles sont lorsqu'un retard considérable doit être rattrapé et lorsque des inégalités doivent être corrigées: elles furent uniformes et standardisées, appliquées en même temps et de la même façon dans tous les ministères, et les directives et les procédures de mise en oeuvre furent placées sous le contrôle des organismes centraux. A cette époque, il était nécessaire pour le gouvernement de s'assurer que la mise en oeuvre allait être à la fois suffisamment permanente et universelle. Le gouvernement réalisa aussi qu'il était nécessaire de mettre en place des mécanismes spéciaux permettant aux employés unilingues de s'adapter à ces nouvelles exigences.

L'orientation des nouvelles politiques d'alors devait permettre de prendre non seulement des mesures pour préciser comment les tâches d'un poste donné devaient être effectuées au point de vue linguistique

opportunities for unilinguals to become proficient in their second language. The 'position base' emerged as an important necessity, and involved the adoption of a wide range of policies governing the definition of positions, their language requirements, and the rights and obligations governing their staffing.

This stage, which dates from the series of directives issued in 1973, attempted to alter very rapidly the patterns of language use and staffing in the Public Service. The target date of 1978 was established as the time by which substantial reform should be accomplished. Further, because of the importance attached to the implementation of the policies and programs, the Government took an explicit decision to centrally control the formulation of its policies and the procedures for their application.

The special measures and programs introduced by the Government to attain official languages objectives have resulted in substantial progress. Government services have become increasingly available to the public in both official languages. Public servants are able increasingly to work in their own official language and movement toward the full participation of both official language communities in the Public Service has gained considerable momentum.

mais aussi des mesures destinées à accroître les possibilités pour les employés unilingues de devenir compétents en langue seconde. Il est alors apparu nécessaire d'asseoir le système sur le "concept de poste", ce qui a entraîné l'adoption d'une variété de politiques relatives à la définition des postes, de leurs exigences linguistiques ainsi que les droits et les obligations qui en régissent la dotation.

Au cours de cette phase de mise en oeuvre dont le début est marqué par la publication, en 1973, d'une série de directives, on a tenté de modifier très rapidement les façons de faire en matière d'usage des langues et de dotation dans la Fonction publique. 1978 fut la date fixée comme échéance pour l'accomplissement de cette transformation majeure. De plus, à cause de l'importance qu'il attachait à la mise en oeuvre de ces politiques et de ces programmes, le gouvernement a délibérément décidé de maintenir un contrôle central sur la formulation des politiques et sur les procédures de mise en oeuvre.

Les mesures et les programmes spéciaux introduits par le gouvernement en vue d'atteindre les objectifs en matière de langues officielles ont entraîné d'importants progrès. Les services gouvernementaux sont de plus en plus disponibles au public dans les deux langues officielles. Les fonctionnaires sont de plus en plus en mesure de travailler dans leur propre langue officielle et la Fonction publique fédérale s'approche à un rythme encourageant d'une pleine participation des deux communautés de langues officielles.

A number of basic indicators substantiate the progress made. On the basis of mother tongue, francophone participation has increased to 27.6% in July, 1977. (However, francophone participation in the officer categories, on the basis of preferred language of work, had only increased to 19.0% by July 1st, 1977.) The proportion of bilingual positions that are occupied by bilingual incumbents has risen from 40% in May, 1974 to 80% in September, 1977. The patterns of language use in the Public Service have also shifted significantly and there is an increased use of French by both anglophones and francophones.

The fundamental changes which have been affected in the nature of the Public Service in the recent past could not have been achieved had not individual public servants, and employee representatives, accepted and supported the objectives of the program to the extent that they have.

Policy Revisions

While there has been substantial progress in implementing the official languages principles in the Public Service, the central approach and uniform measures adopted by the Government have been the subject of criticisms. The Government is sensitive to these criticisms and recognizes their validity in many cases. These criticisms have

Plusieurs indicateurs démontrent que ces progrès ont été accomplis. Mesurée selon la langue maternelle, la participation des francophones a atteint 27.6% en 1977. (Néanmoins, la participation des francophones dans les catégories de cadre, mesurée à partir de la langue préférée de travail, n'a atteint que le chiffre de 19.0% le 1er juillet 1977.) La proportion des postes bilingues occupés par des titulaires bilingues s'est accrue de 40% en mai 1974 à 80% en septembre 1977. L'usage des langues dans l'administration de la Fonction publique a aussi été modifié de façon significative et le français est plus utilisé à la fois par des anglophones et par des francophones.

Les profondes modifications qui ont été apportées à la nature même de la Fonction publique au cours des dernières années n'auraient pu être accomplies si les fonctionnaires en tant qu'individus de même que les représentants des employés n'avaient accepté et encouragé au point où ils l'ont fait les objectifs de ce programme.

Modifications apportées à la politique

Même si des progrès importants ont été faits dans la mise en oeuvre dans la Fonction publique des principes relatifs aux langues officielles, l'approche centralisée et les mesures uniformes adoptées par le gouvernement ont fait l'objet de nombreuses critiques; le gouvernement a été sensible à ces critiques et reconnaît le bien fondé de

been made by employee representatives and also by managers. Indeed, the Government has also been concerned about some of the present policies and programs. For example, it was the Government which, in 1974, commissioned the independent review of the language training programs in the Public Service.

The Government has reviewed its experience to date and is aware of the importance of moving towards another phase in program implementation - from a phase of accelerated and directed development, the Government intends to move to a phase of consolidation and progressive integration. The next implementation phase will be one of more selective interventions better adapted to particular situations and, as such, more flexible both as to measures and the level of their application. In essence, if the former phase was characterized by a series of uniform and global measures, the next phase will be primarily one of adapting measures to a variety of particular situations.

While there is no doubt that a good deal of progress remains to be achieved in several sectors, the overall improvement is such that more flexibility should be introduced into the administrative procedures. Moreover, if the new approach consists of more flexibility and a greater sharing of decision-making power between

plusieurs d'entre elles. Ces critiques ont été formulées tant par les représentants des employés que par les gérants. En fait, le gouvernement lui-même s'est inquiété de certaines de ses politiques; ainsi, ce fut le gouvernement qui, en 1974, a demandé que soit effectuée une étude indépendante des programmes de formation linguistique dans la Fonction publique.

Le gouvernement a évalué son expérience et a pris conscience de la nécessité d'amorcer une autre phase de mise en oeuvre; d'une phase de développement accéléré et dirigé, le gouvernement entend passer à une phase de consolidation et d'intégration progressive. La prochaine phase de mise en oeuvre en sera une d'interventions plus sélectives et plus adaptées aux circonstances particulières, conséquemment plus flexible tant au niveau des mesures elles-mêmes qu'au niveau de leur application. En termes simples, si la phase antérieure était caractérisée par un ensemble de mesures d'application uniforme et globale, la phase qui s'amorce permettra d'adapter ces mesures à diverses situations.

Certes, il y a encore des progrès à faire dans plusieurs secteurs mais l'amélioration générale de la situation permet d'introduire plus de souplesse dans la mise en oeuvre. Par ailleurs, si la nouvelle approche comporte plus de souplesse et repose sur un partage plus équilibré du pouvoir de décision entre les agences centrales et les

the central agencies and departments, it also requires more responsibility and accountability on the part of deputy ministers and heads of agencies and a necessity to provide for appropriate methods of control and evaluation.

The following are the more important general conclusions which have been reached and major policy changes.

1. Service to the Public

The Government has reaffirmed that the most important obligation of the federal Public Service with respect to the use of both official languages is to serve the citizens of Canada in the official language of their choice. The Commissioner of Official Languages in his Sixth Annual Report states:

'In spite of too numerous violations Canadians should never accept, the whole weight of official policy and practice backs each citizen's right to get served by federal institutions in his or her official language. Eight years ago, it was usual to ignore this right. Now, even minor slips make headlines. Taking this core purpose alone, the Official Languages Act is working.'

Because of the primary importance of serving the public in both official languages, a review will be undertaken by the Treasury Board Secretariat, in consultation with departments and agencies, of the capacity of the federal Government in this area. Although Government services are now generally available to the public in both languages, the Government intends to continue to improve the responsiveness, availability and quality of these services.

ministères, elle entraîne par le fait même plus de responsabilité et d'imputabilité de la part des Sous-ministres et des chefs d'organismes ainsi que l'obligation d'adopter des méthodes efficaces de contrôle et d'évaluation.

Les conclusions générales les plus significatives de la révision qui vient de terminer et les principales modifications apportées aux politiques sont présentées dans les paragraphes qui suivent.

1. Le service au public

Le gouvernement a tenu à réaffirmer que l'obligation la plus importante de la Fonction publique fédérale, en ce qui regarde l'usage des deux langues officielles, est de fournir des services aux citoyens du Canada dans la langue officielle de leur choix. Le Commissaire aux Langues officielles, dans son sixième rapport annuel, déclare:

"Malgré de trop nombreuses violations (que les Canadiens ne devraient jamais accepter), les pouvoirs publics pèsent désormais de tout leur poids en faveur du droit de chaque citoyen à être servi par les institutions fédérales dans la langue de son choix. Voici huit ans, ce qui était normal, c'était l'oubli de ce droit. Aujourd'hui, les péchés les plus véniels font les manchettes. A lui seul, ce revirement témoigne de l'efficacité de la Loi sur les langues officielles".

En raison même de l'importance primordiale accordée au service au public dans les deux langues officielles, le Conseil du Trésor, en consultation avec les ministères et les organismes, entreprendra des études en vue d'évaluer la capacité du gouvernement fédéral à fournir ces services. Même si, de façon générale, le public a maintenant accès aux services gouvernementaux dans les deux langues, le gouvernement a l'intention de continuer à améliorer la disponibilité, la qualité et l'empressement à fournir ces services.

The Official Languages Act of 1969 made provision for the possible establishment of bilingual districts as a means of delineating those areas of the country where, because of the concentration of both official language communities, the federal Government would be obliged to provide services in both official languages in each of its principal offices within the district. Two Bilingual Districts Advisory Boards have been established but neither has come forward with recommendations which the Government could accept in total as being in conformity with its official languages policies.

Although no bilingual districts have been created to date, the Government has, nevertheless, increased its capability to provide services to the public in both official languages in locations across Canada. After an extensive review, the Government has decided not to proceed with the establishment of bilingual districts, primarily because bilingual services are generally available in areas likely to be considered for inclusion in any bilingual districts and because of the difficulty of formally delineating boundaries which would result in a consistent and equitable treatment of minority official language populations.

.../13

La Loi des langues officielles de 1969 prévoyait la possibilité d'établir des districts bilingues identifiant certaines régions du pays où, en raison de la présence marquée des deux communautés de langues officielles, le gouvernement fédéral serait dans l'obligation d'offrir ses services dans les deux langues officielles dans chacun de ses bureaux principaux à l'intérieur du district. Deux conseils consultatifs pour les districts bilingues ont été créés mais aucun n'a pu formuler des recommandations parfaitement conformes aux politiques des langues officielles du gouvernement et que celui-ci eût pu accepter complètement.

En dépit du fait que les districts bilingues n'ont pas été créés à ce jour, le gouvernement a néanmoins amélioré la prestation de ses services au public dans les deux langues officielles un peu partout au Canada. Après avoir analysé cette question en profondeur, le gouvernement a décidé de ne pas procéder à la création des districts bilingues, principalement parce que les services dans les deux langues officielles sont généralement disponibles dans les régions susceptibles d'être comprises à l'intérieur de tout district bilingue possible mais aussi à cause de la difficulté de tracer des frontières formelles qui permettraient aux groupes minoritaires de langues officielles d'être traités de façon équitable et uniforme.

2. The Full Participation of Both Linguistic Communities

The revised policies reflect the continuing concern of the Government to improve the participation of francophones and the use of French in the Public Service in order to achieve a more equitable or balanced participation of both linguistic communities. In addition, the Government will continue during the next phase two particular policies designed to assist the unilingual employee; namely, the 'conditional appointment' of unilinguals to bilingual positions and the provision of basic language training at Government expense.

Departments will be required to make special recruitment efforts in areas of their operations where francophone representation is found to be low. However, the new policies will permit more flexibility on the part of departments to undertake activities or select special measures which are suited to their particular circumstances.

Opportunities for francophones to work in French will be expanded through placing a greater emphasis on the use of unilingual French positions. The concept that certain units will work primarily in French will be retained but the decision as to where such units represent a viable means of encouraging the greater use of French as a language of work will rest with individual departments. The

2. La pleine participation des deux communautés linguistiques

D'une part, le gouvernement est toujours préoccupé d'améliorer la participation des francophones et d'accroître l'usage du français dans la Fonction publique de façon à atteindre une participation plus équitable ou mieux équilibrée des deux communautés linguistiques; les révisions apportées à la politique témoignent de cette préoccupation. D'autre part, le gouvernement entend maintenir durant la prochaine phase deux politiques particulières destinées à favoriser l'employé unilingue; il s'agit notamment de la politique de "nomination conditionnelle" d'unilingues à des postes bilingues et de la possibilité de bénéficier d'une formation linguistique de base aux frais de l'Etat.

Les ministères devront entreprendre des activités spéciales de recrutement là où la représentation francophone est particulièrement déficiente dans leur organisation. Cependant, dans le cadre des nouvelles politiques, les ministères auront plus de flexibilité quant au choix des activités à entreprendre ou des mesures spéciales à prendre en fonction de leurs circonstances particulières.

Une plus grande utilisation des postes unilingues français devra être faite de façon à permettre d'accroître les possibilités pour les francophones de travailler en français. On retiendra le concept des unités qui travaillent principalement en français mais les ministères devront décider de l'endroit où de telles unités constituent un moyen adéquat d'encourager un plus grand usage du français comme langue de

increased use of French will be particularly encouraged in departmental management committee meetings, interdepartmental meetings and other communications at senior levels across departments within bilingual regions.

3. The Nature of the Public Service as a Bilingual Institution

In the past the conception of the Public Service as a bilingual institution placed considerable emphasis on maximizing individual bilingualism. In addition, the requirement for individual bilingualism was based not only on the current need for the use of both official languages, but also on possible future requirements. This had a number of positive features in that services required by the public, or by public servants, were made available in both official languages in a relatively short period of time. However, some individuals were required to become bilingual but were often unable to use their new language skills on the job. In other instances, some opportunities were restricted for public servants who were unilingual, and wished to remain so, to work in their first official language.

One of the most frequent criticisms of the official languages programs in the Public Service is that there are too many bilingual positions for the provision of services. In future, the approach to the nature of the bilingual institution will be to require

travail. Enfin, un usage accru du français dans les réunions des comités de gestion ministériels, dans les réunions interministérielles et dans les communications entre les niveaux supérieurs de gestion d'un ministère à l'autre à l'intérieur des régions bilingues sera l'objet d'une attention toute particulière.

3. La Fonction publique en tant qu'institution bilingue

Dans le passé, la conception que l'on se faisait de la Fonction publique en tant qu'institution bilingue accordait beaucoup d'importance au développement du bilinguisme des individus. En plus, ce bilinguisme individuel ne répondait pas toujours uniquement à un besoin actuel d'utilisation des deux langues officielles mais aussi à des besoins éventuels et futurs. Bien sûr, cette approche a comporté de nombreux avantages parce que les services exigés par le public ou par les fonctionnaires sont devenus disponibles dans les deux langues officielles dans des délais relativement courts. Par ailleurs, certains individus devaient devenir bilingues mais étaient souvent dans l'impossibilité d'utiliser au travail leur compétence linguistique récemment acquise. Dans d'autres cas, certains fonctionnaires unilingues, qui désiraient le demeurer, étaient moins en mesure de travailler dans leur première langue officielles.

Une des critiques les plus répandues du programme des langues officielles dans la Fonction publique est qu'il y a trop de postes bilingues pour les besoins réels du service. Dorénavant, le concept d'institution bilingue devra être interprété de façon à exiger le

individual bilingualism only where currently needed for the effective delivery of services to the public or to public servants. Managers will be encouraged to reorganize duties in such a way that the required services will be provided, wherever possible, by public servants working in their first official language rather than by public servants working in both official languages. This approach to the nature of the bilingual institution should ensure that the required bilingual capacity would still be available wherever needed, but its method of achievement revised. Thus, there should be more opportunities available for public servants who wish to remain unilingual and to pursue a career within the Public Service in their first official language.

Two cautionary comments should be mentioned at this point. Firstly, while it is anticipated that there will be a reduction in the number of bilingual positions, nevertheless a large reduction should not be anticipated since priority consideration must be given to the effective delivery of the services provided by federal institutions. Secondly, these services are numerous and varied and although arrangements would permit the majority of employees to work in their preferred official language, there will still be a number of situations where an employee will have to work in both official languages because of the nature, level or location of a particular position.

bilinguisme individuel seulement là où il y a un besoin réel de fournir efficacement des services au public ou aux fonctionnaires. On encouragera les gérants à réorganiser les tâches de façon à ce que les services requis soient fournis, partout où c'est possible, par des fonctionnaires travaillant dans leur première langue officielle plutôt que par des fonctionnaires travaillant dans les deux langues. Cette approche relative au caractère de l'institution bilingue garantira que la capacité bilingue requise de l'institution existera partout où cela est nécessaire mais la façon d'organiser les ressources sera différente. De cette façon, les fonctionnaires auront des possibilités accrues de demeurer unilingues et de faire une carrière dans la Fonction publique dans leur première langue officielle.

Deux mises en garde s'imposent ici. D'abord, bien qu'une réduction du nombre de postes bilingues soit à prévoir, il ne faudrait pas s'attendre à une diminution spectaculaire du nombre actuel de ces postes puisque l'on doit accorder une grande importance aux services fournis par les institutions fédérales. Ensuite, les services offerts par les institutions fédérales sont aussi nombreux que diversifiés et même si des arrangements administratifs peuvent permettre aux employés de travailler dans leur langue préférée, il restera un nombre incompréhensible de situations dans lesquelles un fonctionnaire fédéral devra travailler dans les deux langues à cause de la nature, du niveau ou de la situation du poste qu'il occupe.

The modifications to the internal linguistic regime of the Public Service attempt to strike a balance - a balance between linguistic obligations and choices, and a balance between practical or operational constraints and the desire to provide maximum opportunities for each individual public servant to work in the official language of his or her choice.

4. Language Requirements of Positions

The identification of the language requirements of all positions remains a principal mechanism by which the resources of the Public Service are organized to fulfill its linguistic obligations. The revised approach that bilingualism will be a requirement only where needed for the effective delivery of services, both to the public and to employees, will base the language requirements of positions on the specific and actual work-related need for one or both languages to carry out the duties of each position. In reviewing the language requirements of all positions, Public Service managers will be required first to examine the overall linguistic patterns of a work unit, and then ways of re-arranging the linguistic duties of positions, streaming work flow along linguistic lines and using alternative communication mechanisms in order to increase, where practical and effective, the use of unilingual positions and reduce the requirements for bilingual positions.

Les modifications au régime linguistique à l'intérieur de la Fonction publique visent un équilibre d'une part entre les obligations et les privilèges, et d'autre part entre les exigences concrètes de l'organisation et le souhait de chaque fonctionnaire, pris individuellement, d'avoir le plus de chances possible de travailler dans la langue officielle de son choix.

4. Les exigences linguistiques des postes

L'identification des exigences linguistiques de tous les postes demeure un mécanisme central qui permet à la Fonction publique d'organiser ses ressources afin de remplir ses obligations linguistiques. Il résulte de cette approche révisée, selon laquelle le bilinguisme ne sera exigé que lorsque requis pour fournir efficacement des services soit au public ou soit aux employés, que les exigences linguistiques des postes correspondront à des exigences d'utilisation de l'une ou des deux langues qui sont spécifiques et concrètes et qui sont reliées directement à l'accomplissement des tâches. En réidentifiant les exigences linguistiques de tous les postes, les gérants de la Fonction publique devront d'abord examiner l'ensemble du fonctionnement linguistique de leur unité de travail puis chercher des façons de réaménager les obligations linguistiques de ces postes, d'organiser le travail en fonction de facteurs linguistiques et de mettre en place des mécanismes de communications qui leur permettront d'utiliser plus de postes unilingues et moins de postes bilingues, si cela est possible et efficace.

In the past, the levels of language proficiency required of public servants in bilingual positions have been generally assigned in a uniform fashion based upon the occupational group to which a position belonged, and not on a detailed assessment of the real communication needs of the position. Those levels of proficiency have been analyzed in the Bibeau Study report and criticized as being insufficiently related to the real needs for bilingualism. In the future, managers will determine the proficiency required in bilingual positions for each skill, (reading, writing, listening and speaking) based upon the particular communication requirements and tasks to be performed, according to standards provided by the Public Service Commission.

5. The Staffing of Bilingual Positions and Language Training Programs

In order to assist unilingual employees, official languages policies since 1973 have made provisions for unilingual applicants to be considered for appointment to the majority of bilingual positions, provided they express a willingness to undertake language training to attain the required proficiency in their second official language (so-called 'conditional appointments'). Such basic language training has been provided at Government expense. Basic language training has also been provided to unilingual employees occupying positions identified as bilingual and, where resources have permitted, to employees in unilingual positions. Under the revised policies, 'conditional appointments' and the universal provision of basic language training at Government expense to appointees to bilingual positions and to other employees will continue during the coming phase.

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

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

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

As a result of the Bibeau Study of language training in 1975, and the overall policy review, future language training programs will permit greater flexibility in the timing and duration of courses and a better adaptation of the course content to the job content of the public servant trainees and to the needs of the various departments and agencies. The Public Service Commission has already taken some steps in this direction and will publish shortly an outline of its proposed programs, including some decentralized forms of language training.

Notwithstanding the general principle that unilingual candidates may apply for most bilingual positions providing they undertake language training to meet the linguistic requirements, there will be some positions in the future where, because of the need for specialized or expert language usage or because of certain operational requirements, only applicants who satisfy the language requirements will be considered for appointment. The new policies will permit Deputy Ministers, with the concurrence of the Public Service Commission, to decide under certain circumstances that a bilingual position will be staffed on an 'imperative' basis with an appointee who fully meets the language requirements at the time of appointment.

Suite à l'étude Bibeau de 1975 sur les programmes de formation linguistique et suite à l'examen de l'ensemble de la politique, la durée et l'agencement des cours de formation linguistique seront organisés de façon plus flexible; le contenu des cours sera mieux adapté aux exigences de travail des élèves fonctionnaires ainsi qu'aux besoins spécifiques des différents ministères et organismes. La Commission de la Fonction publique a déjà pris des mesures en ce sens et publiera sous peu un aperçu des programmes qu'elle propose, incluant en particulier certains types de formation linguistique décentralisée.

En dépit du principe général selon lequel les candidats unilingues peuvent postuler la plupart des postes bilingues à condition qu'ils entreprennent un programme de formation linguistique pour acquérir la compétence requise, il existera des postes qui, parce qu'ils impliquent un usage spécialisé de la langue ou qui, de par leur nature, comportent certaines exigences opérationnelles, pourront être comblés uniquement par des candidats qui rencontrent les exigences linguistiques. Cette politique révisée permettra au Sous-ministre, avec l'accord de la Commission de la Fonction publique, de décider, dans certains cas, qu'un poste bilingue doit être doté de façon "impérative", c'est-à-dire comblé par un candidat qui rencontre pleinement les exigences linguistiques du poste au moment de la nomination.

Present policy provides various linguistic entitlements and privileges to certain groups of employees, particularly those with 'long service', those close to retirement and those who are occupying a position when its language requirements are identified or modified. These basic entitlements to remain unilingual in a bilingual position will remain essentially unchanged. Indeed, even though the Parliamentary Resolution envisaged a termination of the special entitlements for 'long-service' employees at the end of 1978, these rights will be extended in many situations and the definition of 'long service' is expanded to include time served in Crown corporations, commissions or agencies. Any employee with a 'long service' entitlement, and any employee who is 55 years of age or over as of October 31, 1977, can be considered for appointment to any bilingual position, except those staffed on an imperative basis, while remaining unilingual.

6. Increasing Flexibility in Official Languages Program Application

From the point of view of managers, individual employees, and bargaining agents, an increase in the flexibility of some aspects of the official languages program application would help to integrate official languages policies into the ongoing administration of departments and agencies. Within this perspective, a number of revised policies will provide for increased flexibility for individual managers and employees.

Dans le cadre de la politique actuellement en vigueur, certains groupes d'employés, particulièrement ceux qui ont de longs états de service, ceux qui approchent de leur retraite et ceux qui occupaient leur poste lorsque les exigences linguistiques de celui-ci furent identifiées ou changées par la suite, bénéficiaient d'un certain nombre de privilèges et de droits acquis. Ces privilèges de demeurer unilingues dans un poste bilingue demeurent inchangés. En fait, même si dans la Résolution Parlementaire de 1973, on prévoyait l'élimination à la fin de 1978 de ces privilèges spéciaux pour les employés qui ont de longs états de service, ces droits acquis seront prolongés dans plusieurs cas et la définition de "longs états de service" sera élargie pour inclure les années de service dans les corporations de la Couronne, les commissions ou les organismes. Tout employé bénéficiant d'un droit acquis dû à ses longs états de service et tout employé qui a 55 ans ou plus à compter du 31 octobre 1977 peut, tout en demeurant unilingue, se porter candidat à n'importe quel poste bilingue sauf si ces postes doivent être dotés de façon "impérative".

6. Flexibilité accrue dans la mise en oeuvre du programme des langues officielles

Du point de vue des gérants, des employés et des agents négociateurs, un accroissement dans la flexibilité d'application d'un certain nombre d'éléments du programme des langues officielles permettra une meilleure intégration des politiques des langues officielles dans l'administration courante des ministères et des organismes. Dans cette perspective, plusieurs politiques révisées permettront une plus grande flexibilité aux gérants et aux employés.

Appointees to bilingual positions who are willing to become bilingual will no longer be required to immediately commence language training. An appointee to a 'non-imperative' bilingual position will be allowed two years from the effective date of the appointment to the position to attain the required proficiency in the second official language, through language training programs or other means. This flexibility will allow managers to take into account their operational responsibilities when scheduling language training, and will give both the employee and management the opportunity to determine jointly what type of training program (continuous, cyclical, part-time, etc.) would be best suited to the needs of the individual and the requirements of the organization.

In the past, the standard content of language training programs could not always take into account particular job-related requirements of language usage in a bilingual position; nor was continuous language training always well adapted to the needs of the public servant or the manager. Progressively, the Language Training Branch of the Public Service Commission will be developing different modalities of language training, of which continuous full-time language training would be but one.

.../21

Les employés nommés à des postes bilingues et qui sont consentants à devenir bilingues ne seront plus tenus d'entreprendre immédiatement leur programme de formation linguistique. Un employé nommé à un poste bilingue "non-impératif" aura, à partir de la date de sa nomination, deux ans pour acquérir, au moyen des programmes de formation linguistique ou autrement, la compétence requise dans sa deuxième langue officielle. Cet élément de souplesse permettra aux gérants de tenir compte de leurs responsabilités opérationnelles dans leur planification de la formation linguistique; cela permettra aussi à l'employé et à son superviseur de déterminer conjointement quel genre de programme de formation (continue, cyclique, à temps partiel, etc) est le mieux adapté aux besoins de l'individu et aux exigences de l'organisation.

Par le passé, le contenu uniforme des programmes de formation linguistique ne pouvait pas toujours être adapté aux exigences particulières de travail d'un poste bilingue spécifique; la formation linguistique continue n'était pas toujours bien adaptée non plus aux besoins du fonctionnaire ou à ceux de la gérance. Progressivement, la direction générale de la formation linguistique de la Commission de la Fonction publique entend développer différents types de formation linguistique; la formation linguistique continue à temps plein ne sera alors qu'une de ces modalités de formation linguistique.

Flexibility will be introduced in other areas of program application as well. For example, units working in French will be established where the manager considers that French is, or could be, a viable language of work; where there is an immediate requirement to staff a given bilingual position with an incumbent who meets the required second-language proficiency, mechanisms are in place to allow this to be accomplished; and the linguistic profile of bilingual positions will reflect the required proficiency in each skill in order to fulfill the responsibilities of a given position. New 'work instruments' will be made available simultaneously in both official languages. Existing work instruments will be required in both official languages where necessary in order to provide effective services to the public, where directly related to the health or safety of individuals, and in other cases where the item has some long-term use and/or relatively wide distribution.

7. The Delegation of Authority and Accountability to Departments and Agencies

In order to overcome problems previously associated with the inevitable shortcomings of strong central administration of official languages policies and programs, Deputy Heads of departments and agencies will be given delegated authority for a number of program areas which are presently the responsibility of central agencies.

Plus de souplesse sera aussi introduite dans d'autres aspects de la mise en oeuvre du programme. Par exemple, des unités travaillant en français pourront être créées si le gérant est d'avis que le français est ou pourrait être la langue de travail de l'unité. Lorsqu'il sera nécessaire qu'un poste bilingue soit comblé immédiatement par un titulaire qui possède déjà la compétence en langue seconde, des mécanismes permettront de le faire; enfin, le profil linguistique des postes bilingues exprimera la compétence requise pour accomplir les tâches du poste dans chacune des habiletés. Les nouveaux instruments de travail seront mis à la disposition des employés simultanément dans les deux langues officielles. Les instruments de travail qui sont actuellement disponibles devront l'être dans les deux langues officielles lorsqu'ils seront nécessaires pour fournir un service au public efficace, qu'ils seront directement reliés à la santé ou à la sécurité des individus et, dans les autres cas, qu'ils auront été préparés pour un usage à long terme et/ou destinés à une distribution relativement grande.

7. Délégation de pouvoir et imputabilité des ministères et agences

Afin de corriger les problèmes reliés aux carences inévitables d'une administration fortement centralisée des politiques et des programmes en matière de langues officielles, les sous-chefs des ministères et organismes se verront déléguer le pouvoir de décision concernant un certain nombre d'éléments de programme dont la responsabilité appartient actuellement aux agences centrales.

In general terms, Deputy Heads will be responsible for developing departmental objectives and goals for meeting the official languages objectives, for approving the identification of the language requirements of positions, (including the linguistic profile of bilingual positions), for scheduling language training for employees, and for aligning the implementation of some policy statements with the spirit and intent of the policy framework. However, this delegation of responsibility will entail an increase in the Deputy Heads' accountability to the Government for the actions undertaken in their departments and agencies. This accountability will be achieved through the preparation of an annual 'Official Languages Plan' which will be submitted by the Deputy Head to the Treasury Board for review and approval and which will be available to the public from the time of submission to the Treasury Board.

8. The Preparation of Departmental Plans

In preparing an official languages plan, departments will be asked to:

- (a) analyze the current situation of the department or agency with respect to the official language objectives for the Public Service as a whole, as outlined in the policy statements;

.../23

De façon générale, les sous-ministres auront la responsabilité d'élaborer les objectifs et les buts ministériels ordonnés à l'atteinte des objectifs des langues officielles, d'approuver l'identification des exigences linguistiques des postes (y compris le profil linguistique des postes bilingues), d'agencer le calendrier de formation linguistique des employés et de s'assurer que la mise en oeuvre de certains énoncés de politique est en accord avec l'esprit et les intentions de la politique. Cette délégation de responsabilité suppose, toutefois, que les sous-ministres soient davantage comptables au gouvernement des actions prises dans leur ministère ou organisme. En étant tenus de préparer un "plan en matière de langues officielles" qui sera soumis par les sous-ministres au Conseil du Trésor pour examen et approbation, et qui sera disponible au public dès que présenté au Conseil du Trésor, les ministères seront en mesure de rendre compte de leurs activités.

8. La préparation des plans ministériels

Dans le cadre de la préparation de leur plan en matière de langues officielles, les ministères seront tenus:

- a) d'analyser la situation actuelle du ministère ou de l'organisme par rapport à l'ensemble des objectifs des langues officielles pour la Fonction publique, tel que stipulés dans les énoncés de politique;

- (b) establish departmental objectives and goals;
- (c) plan the activities to be undertaken to achieve the objectives and goals; and
- (d) establish evaluation and audit mechanisms to review annual progress and compliance with policies.

Once developed, these Departmental Plans will be revised annually and submitted to the Treasury Board with appropriate progress reports.

9. The Revised Role of the Central Agencies

The Treasury Board and the Public Service Commission will retain the responsibility for producing general guidelines and criteria, for providing overall direction to departments/agencies, and for reviewing the 'Official Languages Plans' and the Annual Reports of departments/agencies on their implementation of official languages programs. Recommendations to individual departments/agencies will be made as appropriate. The central agencies will periodically undertake selective evaluations to probe the impact of new policies across the Public Service as a whole, or in individual departments/agencies as appropriate. They will maintain responsibility for monitoring the overall progress of the Public Service toward the

- b) d'établir les objectifs et les buts ministériels;
- c) de planifier les activités à entreprendre pour atteindre les objectifs et les buts; et
- d) d'élaborer des mécanismes d'évaluation et de vérification pour apprécier annuellement le progrès accompli et de s'assurer que les activités ministérielles sont conformes aux exigences des politiques.

Une fois élaborés, ces plans ministériels seront révisés annuellement et soumis au Conseil du Trésor, accompagnés de rapports de progrès.

9. Le nouveau rôle des agences centrales

Le Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique conserveront la responsabilité de fournir des orientations générales aux ministères/organismes, d'émettre des lignes directrices, de déterminer des critères, d'examiner les "plans en matière de langues officielles" et les rapports annuels des ministères/organismes relatifs à la mise en oeuvre du programme des langues officielles. Si nécessaire, des recommandations seront faites à certains ministères/organismes. Périodiquement, les agences centrales procéderont à des évaluations sélectives afin de mesurer l'impact des nouvelles politiques, soit sur l'ensemble de la Fonction publique, soit dans des ministères/organismes particuliers. Les agences centrales conserveront la responsabilité de surveiller le

achievement of official languages objectives and for reporting to the Government, and to Parliament, on the status of the implementation of official languages policies and programs within the Public Service.

10. Application to Crown Corporations and Agencies

In its policy document 'A National Understanding', the Government indicated that it always intended its official languages policies to apply, not only to Government departments, but to all federal institutions, including Crown corporations.

In this regard, present and future Crown corporations listed in Schedules 'B' and 'C' of the Financial Administration Act will be treated in a manner similar to departments and agencies. They will be subject to the general guidelines issued by the Treasury Board and the Public Service Commission and will be required to submit official languages plans to the Treasury Board which will then be available to the public. Those corporations not subject to the Public Service Employment Act would have to make appropriate adjustments to their own particular programs in order to conform to the spirit and intent of the policies.

progrès global de l'administration fédérale en regard de l'atteinte des objectifs des langues officielles, et de faire rapport au gouvernement et au Parlement de l'état de la mise en oeuvre des politiques et des programmes des langues officielles dans la Fonction publique.

10. Application de la politique aux corporations de la Couronne et aux organismes

Dans son exposé de politique présenté sous le titre 'Un choix national', le gouvernement a signalé que son intention avait toujours été que ses politiques sur les langues officielles s'appliquent, non seulement aux ministères du gouvernement, mais également à toutes les institutions fédérales, y compris les corporations de la Couronne.

Dans cet ordre d'idée, les corporations de la Couronne présentement énumérées aux Annexes 'B' et 'C' de la Loi sur l'administration financière ou qui le seront ultérieurement seront traitées de la même façon que les ministères et les organismes. Elles seront soumises aux directives générales émises par le Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique et devront soumettre au Conseil du Trésor un plan en matière de langues officielles qui sera alors disponible au public. Les corporations qui ne sont pas régies par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique devront faire les ajustements nécessaires à leurs programmes respectifs de façon à se conformer à l'intention et à l'esprit des politiques.

Those corporations listed in Schedule 'D' of the Financial Administration Act, as well as those agencies not listed in the Act, will be responsible for taking measures to ensure that the provisions of the Official Languages Act are respected and that federal official languages policies are implemented by them. It will be the responsibility of the Minister who is designated as the appropriate Minister, or who is the trustee shareholder on behalf of the Government of Canada, to inform these agencies of Government policies and to review and monitor their progress. They will be responsible for submitting to the Minister an official languages plan or report which will also be available to the public.

'Parent' corporations will be held responsible for ensuring the appropriate implementation of official languages policies for 'subsidiary' and 'associated' corporations. Those agencies which are 'mixed enterprise corporations' in which the Government of Canada shares an equity interest will be fully informed of federal official languages policies by the Minister who acts as trustee shareholder and will be asked to implement appropriate programs.

Les corporations énumérées à l'Annexe 'D' de la Loi sur l'administration financière de même que les organismes non énumérés dans la loi, auront la responsabilité de prendre des mesures afin que les dispositions de la Loi sur les langues officielles soient respectées et de mettre elles-mêmes en oeuvre les politiques fédérales en matière de langues officielles. Il incombera au ministre qui est désigné comme ministre compétent, ou qui est responsable de l'administration des biens au nom du Gouvernement du Canada, d'informer ces agences des politiques du gouvernement et d'évaluer et contrôler leur progrès. Il incombera à ces corporations de soumettre au ministre un plan en matière de langues officielles ou un rapport qui sera également mis à la disposition du public.

Les sociétés mère seront responsables de voir à ce que la mise en oeuvre adéquate des politiques des langues officielles se fasse dans leurs filiales et dans les corporations associées. Les corporations qui sont des corporations d'entreprises mixtes dans lesquelles le Gouvernement du Canada détient une participation seront informées de toute politique fédérale en matière de langues officielles par le ministre qui agit comme responsable de l'administration des biens et seront tenues de mettre en oeuvre les programmes appropriés.

11. Transitional Period

The Government feels that its target of establishing an irreversibly bilingual Public Service by 1978 will be achieved. As indicated, the number of qualified bilingual incumbents of bilingual positions has increased from 40% in May, 1974 to 80% in September, 1977. It is expected that this figure could reach 85-90% by December 31st, 1978. Those persons who are unilingual in bilingual positions at that time would be those recently nominated to such positions as well as those entitled to remain unilingual because they were appointed to the position prior to its identification as bilingual, or because they are exempted on the basis of their long-service or age.

The policies of 'conditional appointments' to bilingual positions and the universal provision, at Government expense, of basic language training to unilingual employees were implemented to accelerate the process of changing the Public Service from a primarily English-speaking institution to one working, where appropriate, in both official languages, and to minimize the effects of this transition on employees. The progress in achieving the goal of establishing a functionally bilingual Public Service has made it possible to terminate these policies, but in order to give even more notice to current and prospective employees, the Government has established a planned termination date of December 31, 1983.

11. Phase de transition

Le gouvernement croit qu'il atteindra l'objectif qu'il s'était fixé de disposer en 1978 d'une Fonction publique irréversiblement bilingue. Tel que mentionné déjà, le nombre de titulaires bilingues qualifiés de postes bilingues, de 40% qu'il était en mai 1974, est passé à 80% en septembre 1977. Ce nombre pourrait bien se situer entre 85% et 90% au 31 décembre 1978. A cette date, des postes bilingues seront encore comblés par des personnes unilingues: il s'agira soit de personnes récemment nommées à ces postes, soit de personnes qui ont le droit de demeurer unilingues parce qu'elles ont été nommées à ces postes avant que ces derniers n'aient été identifiés bilingues, ou encore de personnes qui jouissent d'une exemption en raison de leurs longs états de service ou de leur âge.

La politique relative aux "nominations conditionnelles" à des postes bilingues, et les dispositions concernant le programme général de la formation linguistique de base aux frais de l'Etat pour les employés unilingues, ont été mises en oeuvre d'une part, dans le but d'accélérer la transformation de la Fonction publique en une institution qui, là où c'est nécessaire, fonctionne dans les deux langues officielles par rapport à une institution qui, auparavant, était majoritairement d'expression anglaise, et d'autre part dans le but de réduire au minimum les effets de ce changement sur les employés. Il est maintenant possible de mettre fin à ces politiques en raison du progrès réalisé en vue de faire de la Fonction publique une institution fonctionnellement bilingue; toutefois, afin que les employés actuels et éventuels en soient informés bien à l'avance, le gouvernement a établi comme échéance de terminaison prévue le 31 décembre 1983.

During this transitional period, the policy respecting 'conditional appointments' will be maintained for most bilingual positions and universal basic language training will continue to be provided to unilingual employees who would need bilingual skills for professional purposes within a relatively short period. However, the system of 'conditional appointments' and the provision of universal basic language training will be terminated as of December 31st, 1983, both because the Government is satisfied that by that time the number of fully-qualified employees and candidates will be sufficient to meet the resource requirements of the Public Service, and because the acquisition of bilingual proficiency should be a factor to be considered among Canadians who are planning a Public Service career.

It would not be acceptable to the Government nor to taxpayers to maintain indefinitely a massive and costly program of universal basic language training for public servants. The present policy of providing universal basic language training at Government expense was designed primarily for purposes of equity related to the careers of unilingual employees, and also to increase the number of bilingual personnel.

Durant cette période de transition, la politique relative aux "nominations conditionnelles" sera maintenue pour la plupart des postes bilingues et on poursuivra le programme général de formation linguistique de base aux employés unilingues qui sont susceptibles, dans un avenir rapproché, d'avoir besoin d'une compétence dans les deux langues pour exercer leurs fonctions. Toutefois, le système de "nominations conditionnelles" et les dispositions relatives au programme général de formation linguistique de base prendront fin à compter du 31 décembre 1983, à la fois parce que le gouvernement est confiant qu'à ce moment-là le nombre d'employés et de candidats pleinement qualifiés sera suffisant pour rencontrer les besoins en ressources humaines de la Fonction publique, et à la fois parce que l'acquisition d'une compétence linguistique est un facteur dont les Canadiens qui envisagent de faire carrière dans la Fonction publique devraient tenir compte.

Il ne serait pas acceptable pour le gouvernement ni pour les contribuables de maintenir indéfiniment un programme général, massif et coûteux de formation linguistique de base pour les fonctionnaires. La politique actuelle du programme général de formation linguistique de base aux frais de l'Etat a été instituée principalement comme mesure d'équité touchant la carrière des employés unilingues de même que pour accroître les effectifs en personnel bilingue.

As far as employees' careers are concerned, the Government feels that employees who do not presently have an entitlement to be exempted because of their age or long service have been aware for a long time of the possible requirement to develop a competence in the second official language. In addition, since universal basic language training will not be eliminated prior to the end of 1983, sufficient additional advance notice is being provided. As far as bilingual resources are concerned, the Government feels that there will be an increasing number of employees, and of candidates, who are bilingual by the end of 1983, sufficient to meet the Government's resource requirements.

Thus, at the end of 1983, the Government intends to terminate the special policies of 'conditional appointments' and universal basic language training at Government expense, as well as the Bilingualism Bonus Plan. However, the Government will consult with employee representatives in 1981 and 1982 concerning the practicability of this termination date for any of these policies. In addition, the Government intends to retain programs for the provision of specialized language training after December 31, 1983, as part of its professional training programs.

Pour ce qui est de la carrière des employés, le gouvernement est d'avis que les employés qui ne jouissent pas d'exemptions pour raison d'âge ou de longs états de service, sont depuis longtemps conscients de l'éventuelle nécessité pour eux d'acquérir une compétence dans l'autre langue officielle. De plus, puisque le programme général de formation linguistique de base ne sera éliminé qu'à la fin de 1983, l'avis en est donné assez longtemps à l'avance. Quant aux ressources en personnel bilingue, le gouvernement est d'avis que le nombre d'employés et de candidats qui seront bilingues en 1983 sera de plus en plus grand et que ce nombre sera suffisant pour satisfaire aux besoins en ressources humaines du gouvernement.

Ainsi, le gouvernement a l'intention de terminer, à la fin de 1983, les politiques spéciales de 'nominations conditionnelles' et le programme général de formation linguistique de base aux frais de l'Etat ainsi que le régime de prime au bilinguisme. Le gouvernement consultera cependant les représentants des employés au cours de 1981 et 1982 quant à la praticabilité de cette date de terminaison pour chacune de ces politiques. De plus, le gouvernement a l'intention de maintenir après le 31 décembre 1983, comme partie intégrante de ses programmes de formation professionnelle, des programmes visant à dispenser la formation linguistique spécialisée.

With the termination of these policies, the Government envisages a phase of total integration with personnel management policies and incorporation in the ongoing management of departments and agencies, with a significant reduction in costs.

Because of the overall success achieved in establishing a functionally bilingual Public Service, and because of long standing commitments to public servants who began their careers before the introduction of official languages policies in the Public Service, the Government considers that a more generous treatment would be warranted for some unilingual employees than that provided for in the Parliamentary Resolution of 1973. As a result, even though the Resolution provided that exemptions for long-service employees would end in 1978, unilingual employees having long service in the Public Service and unilingual employees age 55 or over as of October 31, 1977 will, for the duration of their careers, be eligible to compete for and be appointed to any bilingual position, while remaining unilingual, except where operational requirements would make their appointment impractical (e.g., where a bilingual position must be staffed on an imperative basis).

.../30

Avec la terminaison de ces politiques le gouvernement envisage une phase d'intégration complète aux politiques de la gestion du personnel et d'incorporation à la gestion courante des ministères et des organismes, ce qui devrait se solder par une réduction significative des coûts.

Puisque la Fonction publique est de plus en plus une institution fonctionnellement bilingue et à cause d'engagements de longue date envers les fonctionnaires qui avaient commencé leur carrière avant l'introduction des politiques des langues officielles dans la Fonction publique, le gouvernement est d'avis que certains employés unilingues devraient être traités plus généreusement que le prévoit la Résolution Parlementaire de 1973. En effet, même si la Résolution prévoyait que les exemptions accordées aux employés qui ont de longs états de service prendraient fin en 1978, les employés unilingues qui ont ces longs états de service à la Fonction publique et ceux qui ont 55 ans ou plus à compter du 31 octobre 1977 pourront, tout en demeurant unilingues, se porter candidats et être nommés à des postes bilingues, et ce pour le reste de leur carrière, sauf si les exigences du travail sont telles que leur nomination serait problématique. (C'est-à-dire quand le poste bilingue en question doit être comblé de façon impérative.)

12. Bilingualism Bonus Plan

Since 1966, the Government has had a bilingualism bonus program for employees in the Secretarial, Stenographic and Typing (ST) Group. More recently, the Government announced its intention to introduce a general Bilingualism Bonus Plan for incumbents of bilingual positions who meet the language proficiency requirements of their positions, retroactive to November 1st, 1976.

The Bilingualism Bonus Plan will be introduced on October 15, 1977. An annual, flat rate amount of \$800. will be provided under the Plan to incumbents of bilingual positions who meet the language proficiency of their positions, except the majority of employees in the Translation Group and Governor-in-Council appointees at or above the SX-4 or equivalent level. As a matter of equity, amounts paid to individual employees in the ST Group will not be allowed to escalate relative to this program as of October 15, 1977. Qualified employees in bilingual positions in this group will receive the annual amount of their ST bonus, or the annual amount of \$800., whichever is higher on that date.

Knowledge of the two official languages is a basic requirement of some positions. In a bilingual country this skill should be considered as a personal and professional asset. As such, the Bilingualism Bonus Plan will be a temporary measure and payments under the Plan will terminate as of December 31st, 1983.

12. Plan de prime au bilinguisme

Depuis 1966, le gouvernement dispose d'un programme de prime au bilinguisme au profit des employés du groupe "Secrétariat, Sténographie et Dactylographie (ST)". Récemment, le gouvernement a confirmé son intention d'introduire un régime général de prime au bilinguisme au profit des titulaires de postes bilingues qui possèdent la compétence linguistique requise par leur poste. Cette compensation sera rétroactive au 1er novembre 1976.

Le régime de prime au bilinguisme sera mis en application le 15 octobre 1977. Dans le cadre du régime un montant forfaitaire annuel de \$800. sera versé aux titulaires de postes bilingues qui satisfont aux exigences linguistiques de leur poste, exception faite de la majorité des employés du groupe de la Traduction, et ceux dont la nomination relève du Gouverneur en Conseil dont le niveau d'emploi est égal ou supérieur au niveau SX-4 ou l'équivalent. Pour des raisons d'équité, le montant accordé à un employé du groupe ST selon ce régime ne pourra pas être augmenté à compter du 15 octobre 1977. Les employés de ce groupe qui répondent aux exigences linguistiques de leur poste bilingue recevront le plus élevé des deux montants suivants: le montant annuel de la prime du groupe ST auquel elles ont droit ou le montant annuel de \$800.

Pour certains postes, la connaissance des deux langues est une exigence de base. Dans un pays bilingue, cette compétence devrait être considérée comme un avantage personnel et professionnel. Comme tel, le régime de prime au bilinguisme sera une mesure provisoire et les montants versés dans le cadre de ce régime cesseront de l'être à compter du 31 décembre 1983.

Conclusion

As emphasized in the introduction, the purpose of this statement has been not only to highlight the major revisions to policies affecting the federal Public Service, but to place them in perspective. They have therefore been described in relation to the changes that have taken place during the past decade and the anticipated future dimensions of the official languages policy. They have also been described in terms of their particular importance at this present stage of evolution in the Public Service.

It cannot be too frequently stated that the Government seeks, through its official languages policy, to maintain and improve the intricate balance between the obligations, needs, and rights of the various individuals, groups, regions and organizations which comprise the Public Service and those it serves. To do so, the policies and administrative measures sometimes appear in specific situations to be complex, constraining or arbitrary. When placed in the perspective of the objectives which they are meant to achieve over the coming few years, they may appear less so. Nevertheless, the successful implementation of the official languages policy within the Public Service will require a great deal of understanding, commitment, cooperation and open discussion of problems among managers, employees and employee representatives.

Conclusion

Tel que mentionné dans l'introduction, l'objectif du présent document était non seulement de présenter les principales révisions aux politiques relatives à la Fonction publique fédérale, mais aussi de les mettre en perspective. Ainsi, elles ont été mises en rapport avec les changements intervenus au cours des dix dernières années et avec les caractéristiques futures de la politique en matière de langues officielles. Ces révisions ont aussi été présentées en raison de leur importance particulière au stade actuel de l'évolution de la Fonction publique.

On n'insistera jamais assez sur le fait que, par sa politique en matière de langues officielles, le gouvernement vise à maintenir et améliorer le complexe équilibre entre des obligations, des besoins et des droits qui varient selon les individus, les groupes, les régions et les organisations qui constituent la Fonction publique et le public qu'elle dessert. Ainsi, les politiques et les mesures administratives apparaissent, dans certaines situations, comme complexes, contraignantes ou arbitraires. Par ailleurs, lorsque placées dans la perspective des objectifs que ces mesures visent à atteindre au cours des prochaines années, leur raison d'être est éventuellement plus facile à percevoir. Quoiqu'il en soit, pour réussir la mise en oeuvre de la politique des langues officielles à l'intérieur de la Fonction publique, il faudra beaucoup de compréhension, d'engagement, de coopération et de discussion ouverte des problèmes entre les gestionnaires, les employés et leurs représentants.



Circular No.: 1978-2

N^o de la circulaire: 1978-2

Our File No.: 4759-0

N^o de notre dossier: 4759-0

Date: January 6, 1978

Date: le 6 janvier 1978

To: Deputy Ministers and Heads of Agencies
and Corporations

Aux: Sous-ministres et chefs d'organismes
et de corporations

Subject: Official Languages in the Public
Service of Canada: Special
Arrangements for the Rotational
Foreign Services

Object: Les langues officielles dans la
Fonction publique du Canada:
arrangements spéciaux pour les
services de permutants à l'étranger

Purpose

But

1. The Government, in issuing its revised official languages policies (T.B. Circular 1977-46), indicated that special arrangements would be required for departments with operations abroad. The purpose of this circular is to outline the special arrangements which will be in effect for the rotational foreign services.

1. Le gouvernement, lors de l'annonce de ses politiques révisées en matière de langues officielles (Circulaire du CT 1977-46) a laissé comprendre que des arrangements spéciaux seraient nécessaires pour les ministères ayant des opérations à l'étranger. Le but de cette circulaire est d'énoncer les arrangements spéciaux qui seront en vigueur pour les services de permutants à l'étranger.

Application

Champ d'application

2. This circular applies to those departments and agencies listed in Part I of Schedule I of the Public Service Staff Relations Act which use the principle of rotational duty to carry out their responsibilities abroad.

2. La présente circulaire s'applique aux ministères et agences, qui sont énumérés dans la Partie I, Annexe I de la Loi sur les relations de travail et utilisent le principe du service permutant pour assumer leurs responsabilités à l'étranger.

Policy Statement

Enoncé de politique

3. "The Application of Treasury Board Circular 1977-46 to the Rotational Foreign Services" is attached. It

3. L'énoncé de "L'application de la circulaire du Conseil du Trésor n^o 1977-46 aux services de permutants

involves the adaptation of Government policies only where these are not applicable to the rest of the Public Service, and must be implemented in conjunction with other provisions of TB Circular 1977-46.

à l'étranger" est annexé. Il représente une adaptation des politiques gouvernementales, lorsque celles-ci ne peuvent s'appliquer au reste de la Fonction publique, et doit être mis en vigueur en accord avec les autres dispositions de la Circulaire CT 1977-46.

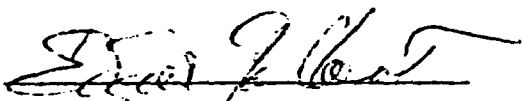
Inquiries

Inquiries regarding this circular may be directed to the appropriate Official Languages Analyst of the Treasury Board Secretariat or Official Languages Liaison Officer of the Public Service Commission.

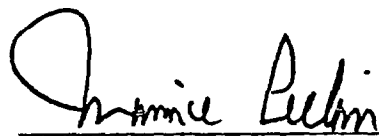
Demande de renseignement

- 4. Les demandes de renseignement concernant la présente circulaire peuvent être adressées à l'analyste des langues officielles responsable au Secrétariat du Conseil du Trésor ou à l'agent de liaison des langues officielles à la Commission de la Fonction publique.

Chairman of the Public Service Commission


 Président de la Commission
 de la Fonction publique

Secretary of the Treasury Board

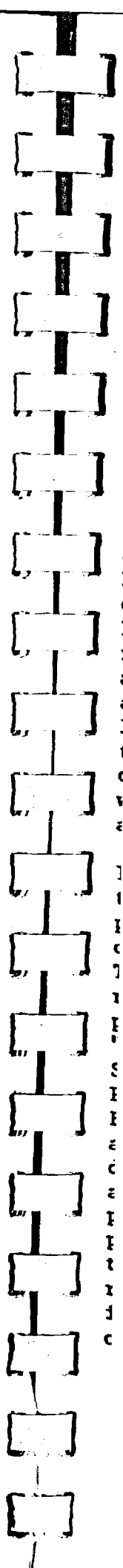

 Secrétaire du Conseil du Trésor

Distribution Lists:

1B, 1C, 2, 3A, 3B, 4, 5A, 5B, 6A, 6B,

Listes de Distribution:

1A, 1B, 1C, 2, 3A, 3B, 4, 5A, 5B, 6A, 6B, 21A.



ANNEX

The Application of Treasury Board
Circular 1977-46 to the Rotational
Foreign Services

It is the Government's intention that the revisions to its policies and programs concerning official languages in the Public Service of Canada which are outlined in Treasury Board Circular 1977-46 be applied by departments with rotational foreign services. It is appreciated, however, that these policies and programs can only be applied directly to the non-rotational positions of these departments because of the nature of the personnel and staffing procedures which affect departments with operations abroad.

In view of this, the following outlines the adjustments to the policies and programs which are required by these departments in the implementation of Treasury Board Circular 1977-46. All references in this document are to policies and programs outlined in "Official Languages in the Public Service of Canada: A Statement of Policies" which is attached to Treasury Board Circular 1977-46. All policies and programs not noted below will apply directly to departments with operations abroad and/or to their rotational personnel. However, certain of these policies and programs (particularly those in Sections III, IV and V of the referenced document) may have to be interpreted within the context of some of the adjustments outlined below.

ANNEXE

Application de la circulaire du Conseil du
Trésor n° 1977-46 aux services de permutants
à l'étranger

Le gouvernement tient à ce que les ministères ayant des services de permutants à l'étranger appliquent les modifications apportées à sa politique et à ses programmes concernant les langues officielles dans la Fonction publique du Canada telles qu'exposées dans la circulaire du Conseil du Trésor n° 1977-46. Il est entendu, cependant, que cette politique et ces programmes ne peuvent s'appliquer directement qu'aux postes de non-permutants de ces ministères dû à la nature des procédures de dotation et du personnel des ministères qui exercent des activités à l'étranger.

Cela étant, ce qui suit indique les ajustements à apporter par ces ministères à la politique et aux programmes dans l'application de la circulaire du Conseil du Trésor n° 1977-46. Tous les renvois dans le présent document ont trait à la politique et aux programmes exposés dans "Les langues officielles dans la Fonction publique: déclaration de politiques", texte qui est annexé à la circulaire du Conseil du Trésor n° 1977-46. Les politiques et programmes non mentionnés ci-après vont s'appliquer directement aux ministères qui exercent des activités à l'étranger et(ou) à leur personnel permutant. Certains de ces politiques et programmes (surtout ceux des Sections III, IV et V du document mentionné) pourraient toutefois devoir s'interpréter dans le contexte de certains des ajustements indiqués ci-dessous.

SECTION I: THE USE OF OFFICIAL LANGUAGES
IN THE PUBLIC SERVICE

The Application of POLICY I.2 entitled
"Locations in which English and French
are the Languages of Work: Bilingual
Regions and National Headquarters
Offices, Wherever Located"

English and French have been established as the languages of work in offices abroad in order that the objectives of "language of work" and "full participation" can be achieved in departments with operations abroad. It is understood that this general policy provision will have to be interpreted in a pragmatic manner in some offices abroad for two reasons: firstly, the size, location, and/or linguistic mix of personnel in a given office may make such arrangements impractical; and secondly, the objective of increasing the use of French may well lead to the identification of some units working in French in posts abroad. A unit working in French could include the whole of the office abroad, or only a segment of it.

Under these circumstances, employees being posted to such an office should be made aware that all internal work related duties, including supervision, may be carried out in only one of the official languages. Although the employee may expect to receive "personal services" from headquarters in the official language of his/her choice, not all "personal services" provided from within the office abroad may be available according to the official language of choice of the employee concerned.

SECTION I: L'USAGE DES LANGUES OFFICIELLES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Application de la POLITIQUE I.2 intitulée
"Endroits où l'anglais et le français sont
les langues de travail: régions bilingues
et bureaux centraux où qu'ils soient situés"

L'anglais et le français sont établis comme langues de travail dans les bureaux situés à l'étranger afin d'assurer la réalisation des objectifs de la "langue de travail" et de la "pleine participation" dans les ministères qui exercent des activités à l'étranger. Il est entendu qu'il faudra interpréter cette disposition d'ordre général d'une façon pragmatique dans certains bureaux à l'étranger pour deux raisons: premièrement, l'importance, le lieu géographique et(ou) la composition linguistique du personnel d'un bureau donné peuvent rendre de tels arrangements impraticables; ensuite, l'objectif visant à accroître l'utilisation du français peut bien conduire à l'identification de certaines unités travaillant en français dans certaines missions à l'étranger. Une unité travaillant en français pourrait comprendre l'ensemble ou une partie du bureau établi à l'étranger.

Les fonctionnaires qui sont affectés à un tel bureau devraient alors être informés de ce que toutes les tâches internes reliées au travail, y compris la surveillance, devront être exécutées dans une seule des langues officielles. Même si l'employé peut s'attendre à recevoir des "services personnels" du bureau central dans la langue officielle de son choix, il se peut que les "services personnels" assurés au sein du bureau établi à l'étranger ne soient pas tous disponibles dans la langue officielle du choix de l'employé.

The Application of POLICY I.4 entitled
"Supervision"

Rotational employees who are performing duties which would have resulted in a unilingual identification had the position identification process been applied (See Application of Policy III.1 below) should expect to receive supervision in the official language required by the duties. Similarly, those employees who are performing duties which would have resulted in a bilingual identification should expect to receive supervision in the official language of their choice.

It is understood that these provisions are to be interpreted within the language of work policy enunciated in the Application of Policy I.2 above and, therefore, that in certain circumstances, it may not be possible for an individual employee to be supervised in the official language of his/her choice.

For example, an employee required to provide services to the travelling public in both official languages in a post abroad which has been identified as a unit working in French might expect to receive all supervision in French. Where it is possible in such circumstances to comply with the employee's wish to be supervised in English, departments are encouraged to support such actions.

Application de la POLITIQUE I.4 intitulée
"Surveillance"

Les employés permutants qui exécutent des tâches qui seraient celles d'un poste unilingue si on avait appliqué le processus d'identification des postes (voir application de la politique III.1 ci-dessous) devraient s'attendre à être surveillés dans la langue officielle selon le besoin des fonctions. De même, les employés chargés de tâches qui seraient celles d'un poste bilingue devraient s'attendre à être surveillés dans la langue officielle de leur choix.

Il est entendu qu'il faut interpréter ces dispositions dans le cadre de la politique de la langue de travail énoncée dans l'application de la politique I.2 ci-dessus et que, conséquemment, il peut ne pas être toujours possible de surveiller un employé dans la langue officielle de son choix.

Ainsi, par exemple, l'employé tenu d'assurer des services au public voyageur dans les deux langues officielles dans une mission à l'étranger identifiée comme unité travaillant en français pourrait s'attendre à n'être surveillé qu'en français. Si un employé désire être surveillé en anglais, les ministères sont encouragés à le faire lorsque la chose est possible.

The Application of POLICY I.5 entitled
"Positions in the Senior Executive
Category"

Because of the representational duties of the Heads of Posts, because of the need to provide services to the travelling public in both official languages, and because of certain supervisory requirements, all those appointed as Head of Post will be expected to be bilingual. This provision is also extended in the majority of circumstances to all those who are expected in the course of their duties to assume the functions of the Head of Post in his/her absence.

NOTE: This provision is not applicable to those who are exercising age-exempted or long-service entitlements, unless the Deputy Head determines that the bilingual requirements of a particular function must be completely satisfied at the time of posting. (See the Application of Policy IV.2.1, IV.4 and IV.5 below)

SECTION II: THE FULL PARTICIPATION OF BOTH OFFICIAL LANGUAGE COMMUNITIES IN THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

No adjustments necessary.

SECTION III: THE ORGANIZATION OF LINGUISTIC RESOURCES WITHIN THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

The Application of POLICY III.1 entitled
"The Language Requirements of a Position:
Function and Description"

Because of the nature of the personnel system in departments with operations abroad, these departments are not

Application de la POLITIQUE I.5 intitulée
"Postes de la catégorie de la haute
direction"

Tous les chefs de mission devraient être bilingues étant donné leurs fonctions de représentation, la nécessité d'assurer des services au public voyageur dans les deux langues officielles et des fonctions de surveillance. Cette disposition s'étend aussi, dans la plupart des cas, à tous ceux qui, dans le cadre de leurs fonctions, sont censés assumer les fonctions du chef de mission en l'absence de ce dernier.

NOTE: Cette disposition ne vise pas ceux qui sont exemptés en raison de leur âge ou de leurs longs états de service, sauf si le sous-chef décide que les exigences d'une fonction en ce qui a trait à l'utilisation des deux langues officielles doivent être rencontrées au moment de l'affectation (voir l'application des Politiques IV.2.1, IV.4 et IV.5 ci-dessous).

SECTION II: PLEINE PARTICIPATION DES DEUX PRINCIPALES COLLECTIVITES LINGUISTIQUES AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Aucun ajustement n'est nécessaire.

SECTION III: ORGANISATION DES RESSOURCES LINGUISTIQUES AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Application de la POLITIQUE III.1 intitulée
"Exigences linguistiques d'un poste:
fonction et description"

Dû à la nature du système de personnel des ministères qui exercent des activités à l'étranger, ces ministères ne sont pas

expected to identify the language requirements of the positions to which an employee is assigned for purposes of pay and classification in order to fulfill their linguistic obligations. They are, however, expected to carry out an assessment of the requirements for language usage in each post abroad and in national headquarters according to the policy provisions of Treasury Board Circular 1977-46. In so doing, those areas of responsibility in each occupational group and level which would have resulted in a bilingual identification of the language requirements of the position had the position based system of identification been applied will be indicated. Similarly, those areas of responsibility for which the position would have been identified as English-essential, French-essential or Either/or will be identified.

The Deputy Head of each department will then be responsible for determining for the department as a whole the number of rotational personnel in each occupational group and level who are required to be bilingual and the number who may be unilingual. This information will be included in the departmental Official Languages Plan which is submitted to the Treasury Board.

As it is expected that the number of employees required to be bilingual in any given occupational group and level will vary over time as a result of changing requirements for language usage, departments will include newly established numbers in their annual progress reports and updated plans which are required in subsequent years.

tendus d'identifier les exigences linguistiques des postes auxquels un employé est affecté à des fins de rémunération et de classification pour s'acquitter de leurs obligations linguistiques. Ils doivent toutefois faire une évaluation des besoins de l'usage des deux langues officielles dans chaque mission à l'étranger et au bureau central selon les dispositions de la circulaire du Conseil du Trésor n^o 1977-46. Suite à l'évaluation, on déterminera les domaines de responsabilité dans chaque groupe et catégorie d'emploi qui auraient requis une identification bilingue des exigences linguistiques d'un poste si le système d'identification selon le poste avait été appliqué. De même, on identifiera les domaines de responsabilité où les postes auraient été identifiés anglais essentiel, français essentiel ou français ou anglais.

Le sous-chef de chaque ministère devra ensuite déterminer pour l'ensemble du ministère le nombre d'employés permutants de chaque groupe et niveau d'emploi qui doivent être bilingues et ceux qui peuvent être unilingues. Cette information fera partie du plan ministériel en matière de langues officielles à être soumis au Conseil du Trésor.

On s'attend à ce que le nombre d'employés devant être bilingues variera avec le temps au sein des groupes et catégories d'emploi puisque les exigences quant à l'usage de la langue devraient varier. Les ministères incluront donc les nouveaux nombres requis à leurs rapports annuels et dans la mise à jour de leurs plans qui seront requis dans les années subséquentes.

The Application of POLICY III.4.4 entitled "The Criteria for the Identification of Positions in the Senior Executive Category"

The general policy provision for the Public Service as a whole, that SX-equivalent positions in designated bilingual regions are not subject to a bilingual identification solely because of their classification level, is superseded in the departments with operations abroad by the provision that, with the exception of long-service and age-exempted employees, all those appointed as Head of Post, and, in the majority of circumstances, all those expected in the course of their duties to assume the functions of the Head of Post in his/her absence, will be required to be bilingual. This provision applies even if the individuals concerned are not at a level which is considered an SX-equivalent.

The Application of POLICY III.5 entitled "Determining the Linguistic Profile of Bilingual Positions, Including the Application of the Language Selection Standard"

Because the application of the Language Selection Standard developed for the non-rotational Public Service is related to the specific linguistic proficiency required by a given bilingual position, it cannot be directly applied to the needs of departments with rotational foreign services. Therefore, each of these departments will, when assessing the requirements for language usage in each occupational group and level in each post abroad and in national headquarters, carry out an assessment of the level of proficiency required in each official language as a second

Application de la POLITIQUE III.4.4 intitulée "Critères d'identification des postes de la catégorie de la haute direction"

La disposition générale applicable à l'ensemble de la Fonction publique et selon laquelle les postes équivalents à la catégorie SX dans les régions désignées bilingues ne sont pas identifiés bilingues uniquement à cause de leur niveau de classification est remplacée dans les ministères opérant à l'étranger par la disposition selon laquelle tous ceux qui sont nommés chefs de mission et, dans la majorité des cas, tous ceux qui sont censés assumer dans l'exercice de leurs fonctions celles du chef de mission en l'absence de ce dernier seront tenus d'être bilingues. Cette disposition s'applique même si les intéressés n'occupent pas un niveau considéré comme l'équivalent du SX. Les employés exemptés en raison de leurs longs états de service et de leur âge constituent une exception à cette politique.

Application de la POLITIQUE III.5 intitulée "Etablissement du profil linguistique des postes bilingues, y compris l'application de la Norme de sélection en matière de langues officielles"

Parce que l'application de la Norme de sélection en matière de langues officielles établie à l'égard des fonctionnaires non-permutants se rattache à la compétence linguistique particulière exigée par un poste bilingue donné, la Norme ne saurait s'appliquer directement aux besoins des ministères ayant des services permutants à l'extérieur. Par conséquent, chacun de ces ministères devra faire l'évaluation du niveau de compétence requis dans chaque langue officielle comme langue seconde d'usage pour mener à bien l'ensemble des fonctions. Cette évaluation se fera conjointement à l'évaluation des besoins de

language of use in order that duties may be effectively performed. On the basis of this assessment, the Deputy Head of each department will be expected to assign to each occupational group and level a uniform level of proficiency in all linguistics skills in both official languages as second languages of use. These levels of proficiency will be applied to those personnel in each occupational group and level who are required to be bilingual.

SECTION IV: THE INDIVIDUAL PUBLIC SERVANT: POLICIES RELATED TO EMPLOYEE ENTITLEMENTS AND OBLIGATIONS

The Application of POLICY IV.1 entitled "Language Usage: Relationship to the Language Requirements of a Position"

The language or languages used by rotational personnel in the performance of their duties will be the language or languages required by the duties to be performed in any given assignment or posting. Supervision will be provided as outlined under the Application of Policy I.4 of this document. The provision of personal services in the official language of choice of the employee may in some instances be constrained by the provisions outlined under the Application of Policy I.2. in this document.

The Application of POLICY IV.2.1 entitled "Imperative Staffing Actions for Certain Bilingual Positions: General"

Because rotational employees are not appointed to bilingual positions in the same manner as non-rotational employees, the policies related to imperative

l'usage des deux langues officielles pour chaque groupe et niveau d'emploi, dans chacune des missions et au bureau central. Le sous-chef de chaque ministère devra assigner à chaque groupe et niveau d'emploi, en se fondant sur cette évaluation, un niveau de compétence uniforme pour chacune des habiletés linguistiques dans les deux langues officielles comme langues secondes d'usage. Ces niveaux de compétence s'appliqueront aux employés de chaque groupe et niveau d'emploi tenus d'être bilingues.

SECTION IV: LE FONCTIONNAIRE: POLITIQUES RELATIVES AUX DROITS ET DEVOIRS DES FONCTIONNAIRES

Application de la POLITIQUE IV.1 intitulée "Langue d'usage: relation avec les exigences linguistiques d'un poste"

La ou les langue(s) utilisée(s) par les employés permutants dans l'exercice de leurs fonctions seront la ou les langues qu'exigent les fonctions à accomplir dans toute affectation au pays ou à l'étranger. La surveillance sera assurée tel qu'indiqué dans l'application de la politique IV.4 du présent document. Les dispositions énoncées dans l'application de la politique I.2 du présent document pourraient limiter dans certains cas le choix de la langue officielle par l'employé dans la prestation de services personnels.

Application de la POLITIQUE IV.2.1 intitulée "Dotation impérative de certains postes bilingues: généralités"

Les employés permutants n'étant pas nommés à des postes bilingues comme des employés non-permutants, les politiques reliées à la dotation impérative ne s'appliquent pas.

staffing actions do not apply. There are, however, situations in these services where the language requirements of given duties must be completely satisfied when personnel are assigned those duties. Consequently:

1. All personnel who, under the provisions of the policies in this document, are required to be bilingual and whose projected duties in a post abroad are known to involve the use of both official languages will be required to have the appropriate proficiency in their second official language before being posted.

NOTE: This provision is not applicable to those exercising age-exempted or long-service entitlements, unless the Deputy Head determines that the bilingual requirements of a particular function must be completely satisfied at the time of posting. For example, the Deputy Head may decide that it would not be practical to post a long-service anglophone employee exercising the entitlement to remain unilingual to a post abroad such as Abidjan, or a similar francophone employee to a post such as Lusaka.

Toutefois, il existe, dans ces services, des cas où on doit satisfaire aux exigences linguistiques de certaines fonctions au moment où on y affecte du personnel. Conséquemment:

1. Tous les employés qui, en vertu des politiques énoncées dans le présent document, doivent être bilingues et dont on sait que les fonctions à accomplir impliquent l'usage des deux langues officielles dans un poste à l'étranger seront tenus de posséder la compétence appropriée dans leur seconde langue officielle avant leur affectation.

NOTE: Cette disposition ne s'applique pas aux employés exemptés en raison de leur âge ou de leurs longs états de service sauf si le sous-chef décide que les exigences d'une fonction en ce qui a trait à l'utilisation des deux langues officielles doivent être rencontrées au moment de l'affectation. Par exemple, le sous-chef peut décider qu'il n'est pas pratique d'affecter un employé anglophone ayant de longs états de services et exerçant son droit à demeurer unilingue dans un poste tel qu'Abidjan ou un employé francophone dans la même situation à Lusaka.

2. In some cases in national headquarters involving the assignment of duties of rotational personnel within the department, the Deputy Head may decide that the bilingual requirements of a particular function must be completely satisfied at the time of assignment. In such cases, only those who meet the required level of proficiency for the particular occupational group and level will be considered for that assignment. Examples of functions where such requirements might be in effect could be found in situations similar to those requiring imperative staffing actions within the non-rotational Public Service.

The Application of POLICY IV.3.1 entitled "Non-Imperative Staffing Actions for All Other Bilingual Positions: "Willingness to Become Bilingual" And the Time Period for Meeting the Required Second Language Proficiency"

The policy related to non-imperative staffing actions for bilingual positions in the non-rotational Public Service does not apply to the rotational foreign services.

When the number of bilingual personnel in any occupational group and level is less than the number deemed to be required (as established by the Deputy Head), and when the numbers within the occupational group and level who volunteer to undertake language training with the approval of the department is insufficient to meet the required need, the department may require individual employees to undertake basic language training and to achieve the level of proficiency established for the occupational group and level.

2. Dans certains cas impliquant l'affectation de fonctions au personnel permutant au bureau central, le sous-chef peut décider que les exigences d'une fonction en ce qui a trait à l'utilisation des deux langues officielles doivent être rencontrées au moment de l'affectation. Dans ces cas-là, ne seront considérés en vue de cette affectation que les employés qui rencontrent le niveau requis de compétence établi pour ce groupe et niveau d'emploi. On pourrait trouver des exemples de fonctions où ces exigences vaudraient dans des situations semblables à celles qui exigent une dotation impérative au sein de la Fonction publique non permutante.

Application de la POLITIQUE IV.3.1 intitulée "Dotation non-impérative de tous les autres postes bilingues: "volonté de devenir bilingue" et délai fixé pour atteindre la compétence linguistique requise"

La politique traitant de la dotation non-impérative des postes bilingues de la Fonction publique non-permutante ne s'applique pas aux services de permutants à l'étranger.

Lorsque le nombre de personnel bilingue d'un groupe et niveau d'emploi quelconque est inférieur au nombre requis (tel qu'établi par le sous-chef), et lorsque le nombre de ceux qui, au sein du groupe et niveau d'emploi, acceptent d'aller en formation linguistique avec l'approbation du ministère est insuffisant pour satisfaire au besoin, le ministère peut imposer à des employés d'entreprendre leur formation linguistique et d'atteindre le niveau de compétence établi pour ce groupe et niveau d'emploi.

Such a stipulation by the department that certain employees are required to become bilingual derives from the principle of rotational duty and the employee's agreement, upon joining a rotational service, to serve in Ottawa or at any post abroad as the department may require. Thus, basic language training may be considered part of this overall "service" requirement and its undertaking is to be considered as one job assignment.

The time period within which an employee assigned in national headquarters must meet the required proficiency is 2 years from the date on which the department notified the employee that he/she must undertake language training. Where an employee who is posted abroad is notified that he/she must undertake basic language training, the "willingness time" will commence on the effective date of the assignment of duties in national headquarters.

The scheduling of language training for rotational employees will be in accordance with the general policy provisions for the Public Service as a whole.

This policy does not prevent an employee from being considered for any promotion within the rotational services before or during the willingness time period. Similarly, an employee undertaking language training may apply for a position within the non-rotational services on the same basis as any other employee. Normal provisions outlined in Treasury Board Circular 1977-46 will apply in both situations.

Cette exigence du ministère qui fait que certains employés doivent devenir bilingues découle du principe du service permutant et du consentement de l'employé, lorsqu'il intègre le service permutant de travailler à Ottawa ou à tout poste à l'étranger selon la demande du ministère. La formation linguistique de base peut donc être vue comme faisant partie de cet ensemble d'exigences de "service" et l'envoi en formation comme une affectation.

L'employé affecté au bureau national doit atteindre la compétence requise à l'intérieur d'une période de 2 ans à partir de la date à laquelle le ministère l'a averti qu'il devait entreprendre la formation linguistique. Lorsqu'un employé en poste est averti qu'il doit entreprendre la formation linguistique de base, la "période de consentement" débute à la date effective de l'attribution de ses fonctions au bureau national.

L'horaire de la formation linguistique des employés permutants sera en accord avec les dispositions générales de politiques pour l'ensemble de la Fonction publique.

La politique en cause ici n'empêche pas un employé d'être considéré en vue d'une promotion au sein des services de permutants avant ou durant la période de consentement. De même, l'employé en formation linguistique peut postuler un poste au sein des services non-permutants sur le même pied que n'importe quel autre employé. Les dispositions normales énoncées dans la circulaire du Conseil du Trésor n^o 1977-46 s'appliqueront dans les deux cas.

The Application of POLICY IV.4 entitled "Long Service Employees: Definition and Exemptions"; and

The Application of POLICY IV.5 entitled "Age-Exempted Employees: Definition and Exemptions" (and all subsequent references in Treasury Board Circular 1977-46 to these exempted categories)

Regardless of the number of employees which the Deputy Head has established as requiring the appropriate linguistic proficiency in both official languages for an occupational group and level, long-service and age-exempted employees are not required to become bilingual. Where these employees are considered for bilingual assignments which are comparable to non-imperative bilingual positions within the non-rotational Public Service, alternative administrative arrangements must be made to cover off the linguistic functions in the other official language of the assignment concerned. However, where the Deputy Head has determined that the bilingual requirements of a particular function must be completely satisfied at the time of assignment or posting, long-service and age-exempted employees may be considered for these assignments or postings only if they are able to demonstrate the required proficiency in the second official language before undertaking the given functions.

The Application of POLICY IV.8 entitled "The Entitlements of Unilingual Incumbents of Bilingual Positions: "Incumbents' Rights"

Any employee in the rotational services may, under "incumbents' rights" provisions, remain in an occupational group and level without being required to become bilingual.

Application de la POLITIQUE IV.4 intitulée "Employés aux longs états de service: définition et exemptions"; et

Application de la POLITIQUE IV.5 intitulée "Employés exemptés pour raisons d'âge: définition et exemptions" (et toutes références dans la circulaire du Conseil du Trésor n^o 1977-46 à ces catégories exemptées)

Les employés ayant de longs états de service et ceux exemptés pour raisons d'âge n'ont pas à donner leur consentement à devenir bilingues indépendamment du nombre d'employés devant atteindre la compétence linguistique appropriée dans les deux langues officielles tel qu'établi par le sous-chef pour un groupe et niveau d'emploi. Lorsque ces employés sont considérés en vue d'affectations bilingues comparables à des postes bilingues non impératifs de la Fonction publique non-permutante, il faut prévoir d'autres arrangements administratifs pour couvrir les fonctions linguistiques exercées dans l'autre langue officielle de l'affectation en cause. Cependant, si le sous-chef a décidé qu'il faut rencontrer entièrement les exigences linguistiques d'une fonction particulière au moment de l'affectation à Ottawa ou à l'étranger les employés ayant de longs états de service ou exemptés pour raisons d'âge ne pourront être considérés en vue de ces affectations que s'ils sont en mesure de faire preuve de la compétence requise dans la seconde langue officielle avant d'assumer l'affectation.

Application de la POLITIQUE IV.8 intitulée "Droits acquis des titulaires unilingues de postes bilingues: "droits de titulaires"

Tout employé des services permutants peut, en vertu des politiques relatives aux "droits de titulaires" demeurer dans son groupe et niveau d'emploi sans avoir à devenir bilingue.

The Application of POLICY IV.16.1 entitled
"Mandatory Transfer of a Non-Imperative
Appointee Who Fails to Meet the Required
Proficiency Within the Two Year Period";
and

Application de la POLITIQUE IV.16.1 intitulée
"Mutation obligatoire d'un employé nommé à
un poste bilingue non impératif et qui ne
réussit pas à atteindre le niveau de compé-
tence linguistique requis au cours de la
période limite de deux ans"; et

The Application of POLICY IV.16.3 entitled
"Access to Subsequent Bilingual Positions
for Employees who Fail to Meet the Required
Proficiency of a Non-Imperative Bilingual
Position"

Application de la POLITIQUE IV.16.3 intitulée
"Accès ultérieur aux postes bilingues pour
les employés qui ne parviennent pas à atteindre
la compétence linguistique requise pour un
poste bilingue non impératif"

When an employee is required to become bilingual but fails to meet the required proficiency for the occupational group and level at the end of the two year period, it will be the responsibility of the Deputy Head to ensure that the employee will only be considered in future for job assignments or postings which require the use of his/her first official language.

Lorsqu'un employé doit devenir bilingue mais ne réussit pas à atteindre la compétence linguistique requise de son groupe et niveau d'emploi à la fin de la période limite de deux ans, il incombe au sous-chef de voir à ce que l'employé ne soit considéré dorénavant qu'en vue d'affectations à Ottawa et à l'étranger qui n'exigent que l'emploi de sa première langue officielle.

Where a recruit into the rotational services fails to meet the required proficiency of the occupational group and level, the Deputy Head may offer that employee, if necessary, a reasonable mandatory transfer to a vacant, regular position within the non-rotational service which is at the same or equivalent group and level and for which the employee is qualified in all respects, including language requirements. The same provisions as those outlined for employees in the non-rotational services will apply.

Lorsqu'un nouvel employé des services permutants ne réussit pas à atteindre la compétence linguistique requise du groupe et du niveau d'emploi, le sous-chef peut lui offrir, au besoin, une mutation obligatoire raisonnable à un poste permanent vacant, au sein des services non permutants; ce poste doit être dans un groupe et niveau identiques ou équivalents de celui pour lequel l'employé est qualifié à tous les égards, y compris les exigences linguistiques. Les mêmes dispositions qu'à l'égard des employés des services non permutants s'appliqueront.

Any employee who has failed to meet the required level of proficiency of an occupational group and level within the rotational services may apply for bilingual positions within the non-rotational services under the provisions outlined in Treasury Board Circular 1977-46 for members of the non-rotational services.

L'employé qui n'a pas réussi à atteindre le niveau de compétence requis d'un groupe et d'un niveau d'emploi au sein des services permutants peut postuler un poste bilingue au sein des services non permutants en vertu des dispositions énoncées dans la circulaire du Conseil du Trésor n^o 1977-46 à l'égard des membres des services non permutants.

The Application of POLICY IV.19, entitled
"The Bilingualism Bonus Plan"

1. Payment from November 1, 1976 to
October 15, 1977

Since the position-based system in use in the non-rotational Public Service is not employed by departments with operations abroad, it is not possible to determine eligibility of certified employees for payment under the Bilingualism Bonus Plan on the basis of their incumbency of a bilingual position during the period from November 1, 1976 to October 15, 1977.

In the past, in order to meet the requirements of the Official Languages Act and the objectives of the Government's official languages policies and programs, departments with operations abroad were required to assess the need for the use of both official languages according to general criteria issued by the Treasury Board. The department then established, in conjunction with the Treasury Board, proportions of employees who would be required to be bilingual by December 31, 1978.

Since these proportions have not yet been met, it is evident that departments have had to utilize all certified bilingual employees in order to meet their linguistic obligations. Thus, for this particular time period, being a certified member of the bilingual proportion within the rotational services is considered to be the equivalent of being a certified incumbent of a bilingual position within the non-rotational services. Subject to

Application de la POLITIQUE IV.19 intitulée
"Le régime de prime au bilinguisme"

1. Paiement du 1er novembre 1976 au
15 octobre 1977

Le système axé sur les postes en vigueur dans la Fonction publique non-permutante n'étant pas utilisé par les ministères ayant des opérations à l'étranger, il n'est pas possible d'établir l'éligibilité des employés certifiés au paiement en vertu du régime de prime au bilinguisme sur la base d'occupation d'un poste bilingue pour la période allant du 1er novembre 1976 au 15 octobre 1977.

Dans le passé, les ministères ayant des opérations à l'étranger devaient évaluer le besoin de l'usage des deux langues officielles en vertu de critères généraux émis par le Conseil du Trésor. Ils pouvaient ainsi satisfaire aux exigences de la Loi sur les langues officielles et rencontrer les objectifs des politiques et programmes du gouvernement en matière de langues officielles. Par la suite, les ministères, en collaboration avec le Conseil du Trésor, ont établi les proportions d'employés qui devraient être bilingues avant le 31 décembre 1978.

Ces proportions n'ayant pas encore été atteintes, il est évident que les ministères ont eu à utiliser tous leurs employés bilingues certifiés afin de rencontrer leurs obligations linguistiques. Pour cette période, on considérera le fait d'être un membre certifié de la proportion bilingue des services permutants comme étant l'équivalent d'être un titulaire certifié d'un poste bilingue au sein des services non-permutants. Sujets aux dispositions détaillées telles que décrites dans la

the detailed provisions outlined in Policy IV.19 of T.B. Circular 1977-46 (or Personnel Management Manual, Subchapter 530-11), all certified bilingual employees are eligible to receive payment under the Bilingualism Bonus Plan for the period from November 1, 1976 to October 15, 1977.

2. Payment from October 15, 1977 to October 31, 1983

However, as departments reassess the need for the use of both official languages according to the revised policies, the Deputy Heads will establish revised numbers of employees who are required to be bilingual in each occupational group and category. These numbers are subject to annual review and modification (See Application of Policy III.1 above). In view of this fact, it is possible that certified bilingual employees may not always find themselves performing duties requiring the use of both official languages. Thus, the method established for determining the eligibility of rotational personnel to receive payment under the Bilingualism Bonus Plan will be different for the period beginning October 15, 1977.

From October 15, 1977, any certified bilingual employee whose current work duties would result in a bilingual identification will be eligible to receive payment under the Bilingualism Bonus Plan. An employee who has been eligible to receive payment during any part of the retroactive period will continue to receive payment (providing

Politique IV.19 de la Circulaire C.T. 1977-46 (ou dans le chapitre 530-11 du manuel de la gestion du personnel), tous les employés bilingues certifiés sont éligibles au paiement en vertu du régime de prime au bilinguisme pour la période allant du 1er novembre 1976 au 15 octobre 1977.

2. Paiement du 15 octobre 1977 au 31 octobre 1983

Lorsque les ministères réévalueront le besoin quant à l'usage des deux langues officielles en vertu des politiques révisées, les sous-chefs établiront les nombres révisés d'employés qui doivent être bilingues dans chaque groupe et catégorie d'emploi. Ces nombres sont sujets à des révisions et modifications annuelles (voir l'application de la Politique III.1 ci-dessus). Il est donc possible que les employés certifiés bilingues ne soient pas toujours affectés à des fonctions exigeant l'usage des deux langues officielles. Donc, la méthode établie pour déterminer l'éligibilité du personnel permutant à recevoir un paiement en vertu du régime de prime au bilinguisme sera différent pour la période commençant le 15 octobre 1977.

A partir du 15 octobre 1977, tout employé bilingue certifié qui accomplit actuellement des fonctions qui résulteraient en une identification bilingue sera éligible au paiement de la prime en vertu du régime de prime au bilinguisme. Tout employé qui était éligible au paiement durant une partie quelconque de la période rétroactive continuera à être payé (en autant qu'il demeure

he/she remains eligible) until such a time as the Employer notifies the employee in writing that his/her current duties no longer require the use of both official languages. The notice of termination to the employee shall be provided two(2) calendar months prior to its effect.

The Deputy Head of each department will be authorized to approve payment to individual employees whose duties require the use of both official languages and who have been certified as meeting the required level of proficiency for the occupational group and level.

Employees who are certified as bilingual but performing duties which require the use of only one official language will not be eligible to receive payment under the Bilingualism Bonus Plan.

Detailed provisions concerning the application of these general principles are found in Section IV.19 of T.B. Circular 1977-46 (or Personnel Management Manual, Subchapter 530-11). If, in applying these more detailed provisions, any questions of interpretation arise that cannot be clarified by reference to this statement (e.g. references to "positions") it is suggested departments consult the Treasury Board Secretariat.

éligible) jusqu'à ce que l'employeur l'avise par écrit que ses fonctions courantes ne requièrent plus l'usage des deux langues officielles. L'avis de terminaison devrait être fourni à l'employé deux mois civils avant l'entrée en vigueur.

Le sous-chef de chaque ministère sera autorisé à approuver le paiement aux employés dont les fonctions requièrent l'emploi des deux langues officielles et qui ont été certifiés comme rencontrant le niveau requis de compétence pour leur groupe et catégorie d'emploi.

Les employés certifiés bilingues mais exerçant des responsabilités qui exigent l'emploi d'une seule langue officielle ne seront pas admissibles à la prime au bilinguisme.

Des dispositions détaillées concernant l'application de ces principes généraux se trouvent dans la Politique IV.19 de la Circulaire C.T. 1977-46 (ou dans le chapitre 530-11 du manuel de la gestion du personnel). Si dans l'application de ces dispositions plus détaillées, des questions d'interprétation devaient surgir qui ne peuvent trouver réponse dans ce document-ci (par exemple, les références aux "postes"), on suggère aux ministères de consulter le Secrétariat du Conseil du Trésor.

**SECTION V: THE ADMINISTRATION OF OFFICIAL
LANGUAGES PROGRAMS WITHIN THE PUBLIC
SERVICE OF CANADA**

**The Application of POLICY V.3.1 entitled
"Departmental Annual Reports"**

In the context of the overall responsibilities of departments and agencies, those with rotational services will be required to include in their Official Languages Plan the relevant information on the rotational aspects of their department. Thus, the Official Languages Plan will take into account the provisions outlined in this document, as well as those contained in Treasury Board Circular 1977-46.

**SECTION V: ADMINISTRATION DES PROGRAMMES
DES LANGUES OFFICIELLES DANS LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA**

**Application de la POLITIQUE V.3.1 intitulée
"Rapports annuels des ministères"**

En ce qui concerne les responsabilités générales des ministères et organismes, ceux qui ont des services permutants seront tenus de présenter dans leur Plan des langues officielles les renseignements pertinents sur les aspects permutants de leur ministère. Ainsi, le Plan tiendra compte des dispositions énoncées dans le présent document ainsi que de celles de la circulaire du Conseil du Trésor n° 1977-46.

SECTION IV

SECTION IV
THE INDIVIDUAL PUBLIC SERVANT: POLICIES
RELATED TO EMPLOYEE ENTITLEMENTS
AND OBLIGATIONS

SECTION IV

LE FONCTIONNAIRE: POLITIQUES RELATIVES
AUX DROITS ET DEVOIRS DES EMPLOYES

IV. THE INDIVIDUAL PUBLIC SERVANT: POLICIES RELATED TO EMPLOYEE ENTITLEMENTS AND OBLIGATIONS

INTRODUCTION:

This Section outlines policies relating to the individual public servant. At the outset, some general explanatory comments are necessary.

In overall terms, the official languages policies and programs of the Public Service can be interpreted as guaranteeing certain linguistic rights to the general public and providing certain linguistic privileges to its own members. It follows that, where linguistic rights or privileges are in existence for members of the public, or for public servants, these can only be met by placing linguistic obligations on some public servants. It is one of the major intentions of the revised policy to clarify the relationship between the prerogatives of the individual public servant concerning choice in language of work, and the obligations of the same public servant to carry out certain duties of the position in conformance with the work-related need for language use.

The balancing of these linguistic privileges and obligations within the Public Service finds expression in a sub-section of official languages policies and programs which outlines the entitlements and obligations of individual employees concerning language usage, access to bilingual positions and to basic language training, and the entitlement to inclusion in the Bilingualism Bonus Plan. Special entitlements exist for certain categories of public servants -- those with long-service records or those within a particular age-bracket.

Included in this Section are the policies outlining the entitlements and obligations of individual public servants.

IV. LE FONCTIONNAIRE: POLITIQUES RELATIVES AUX DROITS ET DEVOIRS DES EMPLOYES

INTRODUCTION:

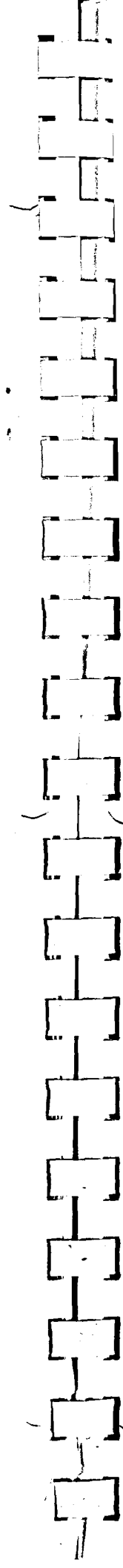
La présente section expose les politiques affectant le fonctionnaire. Avant d'aborder le sujet lui-même, il y a lieu de donner certaines explications.

En termes généraux, on peut dire que les politiques et programmes de la Fonction publique en matière de langues officielles garantissent certains droits linguistiques au public et assurent certains privilèges linguistiques à ses employés. Il s'ensuit que lorsque le public ou des fonctionnaires bénéficient de droits et privilèges linguistiques, on ne peut les respecter qu'en imposant des contraintes linguistiques à certains fonctionnaires. La nouvelle politique vise principalement à clarifier le lien qui existe entre les prérogatives du fonctionnaire en ce qui concerne le choix de la langue de travail, d'une part, et les obligations de la langue d'usage du même fonctionnaire pour ce qui concerne l'exécution de certaines fonctions relevant de son poste conformément aux besoins de son travail, d'autre part.

L'équilibre entre ces privilèges et obligations linguistiques à l'intérieur de la Fonction publique fait l'objet d'une sous-section des politiques et programmes en matière de langues officielles, qui souligne les droits et les devoirs des employés en ce qui touche l'usage des langues, l'accès aux postes bilingues et à la formation linguistique de base, et le droit d'être inclus dans le régime de prime au bilinguisme. Certaines catégories de fonctionnaires bénéficient de droits spéciaux, notamment les fonctionnaires qui sont depuis longtemps dans la Fonction publique et ceux qui ont atteint un certain âge.

La présente section porte à la fois sur les politiques relatives aux droits acquis et aux devoirs du fonctionnaire.

**Employee Entitlements and Obligations:
Policies Outlining the Relationship between
Language Usage and the Language
Requirements of a Position**



Droits et devoirs des employés:
Politiques décrivant la relation qui existe entre la langue
d'usage et les exigences linguistiques d'un poste

POLICY IV.1:

LANGUAGE USAGE: RELATIONSHIP TO THE LANGUAGE
REQUIREMENTS OF A POSITION

- (a) *The language or languages used by public servants in the performance of their duties will be the language or languages required by the tasks to be performed.*

- (b) *As job descriptions are prepared or amended, appropriate language requirements will be included.*

DISCUSSION:

Because previous policies have not always explicitly stated either the employer's expectations or the employee's privileges and obligations with respect to language use, needless confusion has sometimes occurred. The introduction of a number of new policies is designed to provide clarification for both the employee and the employer.

INTERPRETATION:

Since the identification of the language requirements of each position is to be undertaken on the basis of the work-related need of that position, it should be clear that for some functions of a given position the use of one, or both, official languages is required by the incumbent of the position.

POLITIQUE IV.1: LANGUE D'USAGE: LIEN AVEC LES EXIGENCES LINGUISTIQUES D'UN POSTE

- a) *La langue ou les langues employées par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions seront la ou les langues requises par les tâches à exécuter.*

- b) *Au fur et à mesure que les descriptions de tâches des postes seront rédigées ou modifiées, on y inclura les exigences linguistiques appropriées.*

EXPOSE:

Une certaine confusion a parfois résulté des politiques antérieures qui ne mentionnaient pas explicitement les attentes de l'employeur ni les droits et devoirs des employés en ce qui a trait à la langue d'usage. L'établissement de nouvelles politiques vise à clarifier la situation à cet égard, à la fois pour l'employé et pour l'employeur.

INTERPRETATION:

Etant donné que l'identification des exigences linguistiques de chaque poste sera effectuée d'après les besoins inhérents aux tâches de chaque poste, il devrait être évident que pour certaines fonctions d'un poste donné, l'usage de l'une ou l'autre ou des deux langues officielles sera exigé du titulaire.

Nevertheless, in order that applicants for any given position will be clear as to the linguistic obligations which are inherent in the position, as job descriptions are prepared or amended, specification of the required use of language(s) should be indicated in them. Employees will then be applying for a particular position in the full knowledge of the language use expected of them.

1. Employee Entitlements and Obligations with Respect to Language Usage in Unilingual Positions

The three types of unilingual positions are English-essential, French-essential and Either/or. Incumbents of French-essential positions or English-essential positions will expect to carry out the duties of their position either in French or in English respectively. Incumbents of Either/or positions will expect to carry out their duties in their indicated first official language.

Regardless of the geographical location of the public servant, "central" services, supervision, and work instruments will be available to incumbents of unilingual positions according to the language requirements of their position, or according to their first official language in the case of incumbents of Either/or positions. In addition, regardless of the language requirements of their position, incumbents of unilingual positions are entitled to present grievances and have them dealt with in the official language of their choice.

Quoi qu'il en soit, les précisions concernant la(les) langue(s) à employer doivent être inscrites dans les descriptions de tâches des postes au fur et à mesure qu'elles sont rédigées ou modifiées, de façon à ce que les personnes qui postulent un poste connaissent les obligations linguistiques inhérentes au poste. Ainsi, les employés poseront leur candidature en sachant exactement quelle(s) langue(s) ils devront utiliser.

1. Droits et devoirs des employés relatifs à l'usage des langues dans les postes unilingues

Il existe trois types de postes unilingues: anglais-essentiel, français-essentiel et réversibles. Les titulaires de postes français-essentiel ou anglais-essentiel s'attendent à exécuter leurs tâches en anglais ou en français, respectivement. Les titulaires de postes réversibles s'attendent à exécuter leurs tâches dans la langue officielle qu'ils déclarent comme première langue.

La langue des services "centraux", de la surveillance et des instruments de travail, dans le cas des titulaires de postes unilingues, dépendra des exigences linguistiques de leur poste ou, s'il s'agit de postes réversibles, sera leur première langue officielle, quel que soit le lieu géographique où ces employés se trouvent. En outre, quelles que soient les exigences linguistiques de leur poste, les titulaires de postes unilingues ont le droit de présenter des griefs et de les faire entendre dans la langue officielle de leur choix.

In bilingual regions and at national headquarters offices wherever located, incumbents of unilingual positions will be able to receive "personal" services in the official language of their choice, regardless of the language requirements of their position. In unilingual regions of the country, public servants will normally expect that such services will be available in the official language of the majority of the population of the province in which the work unit is located. However, departments and agencies are encouraged to continue to provide "personal" services and material for general distribution in both official languages in unilingual regions, particularly when they are doing so at the present time.

2. Employee Entitlements and Obligations with Respect to Language Usage in Bilingual Positions

(a) General

For some of the duties of a bilingual position (e.g. the provision of service to the public, "personal" services, or supervision), the linguistic obligations of an incumbent which arise from the policy guidelines outlined in Section I should be clear. However, there could remain a number of functions in bilingual positions for which the use of language is either less clear cut, or not specified.

In these cases, it is the nature of the job duties, including the relationship of the given bilingual position to other positions within the unit and to the activities which need to be carried out, which should indicate which official language is required.

Dans les régions bilingues et les bureaux centraux où qu'ils soient situés, les titulaires de postes unilingues pourront recevoir des services "personnels" dans la langue officielle de leur choix, quelles que soient les exigences linguistiques de leur poste. Dans les régions unilingues du pays, les fonctionnaires s'attendent normalement à ce que ces services soient disponibles dans la langue de la majorité de la population de la province dans laquelle leur unité de travail est située. Toutefois, on encourage les ministères et organismes des régions unilingues, à fournir les services "personnels" et les documents à diffusion générale dans les deux langues officielles, particulièrement lorsqu'ils le font déjà.

2. Droits et devoirs des employés relatifs à l'usage des deux langues dans les postes bilingues

a) Généralités

Pour certaines tâches d'un poste bilingue (par exemple, les services au public, les services "personnels" ou la surveillance), les obligations linguistiques d'un titulaire qui découlent des lignes directrices de politique présentées à la Section I doivent être claires. Il peut toutefois subsister un certain nombre de fonctions d'un poste bilingue pour lesquelles la langue d'usage est moins définie ou non précisée.

Dans ces cas, c'est la nature des tâches ainsi que le lien entre un poste bilingue donné et les autres postes de l'unité et les activités à exécuter qui devront indiquer quelle est la langue officielle requise.

(b) Employee Entitlements and Obligations with Respect to Language Usage in Bilingual Positions in Designated Bilingual Regions and in National Headquarters Offices, Wherever Located.

Incumbents of bilingual positions in designated bilingual regions and in national headquarters offices wherever located should receive supervision and "personal" services, and should be able to present grievances and have them dealt with in the official language of their choice. "Central" services and work instruments will be available according to the language(s) required to fulfill the related duties of the position.

(c) Employee Entitlements and Obligations with Respect to Language Usage in Bilingual Positions in Unilingual Regions.

In unilingual regions, bilingual positions will be identified for purposes of the provision of services, whether to the public, or to public servants in bilingual regions. All other work-related duties, including supervision, will be carried out in the official language of the majority of the population of the province in which the unit is located.

However, work instruments and "central" services will be available according to the language(s) required to fulfill the given duties of the position. As is the case with all other employees, the presentation of grievances may be undertaken in either official language, at the choice of the incumbent. Departments and agencies are encouraged to continue to provide "personal" services and material for general distribution in both official languages in these areas of the country, particularly when they are doing so at the present time.

- b) Droits et devoirs des employés en ce qui concerne les langues d'usage dans les postes bilingues des régions désignées bilingues et dans les bureaux centraux où qu'ils soient situés.

Les titulaires de postes bilingues situés dans des régions désignées bilingues et des bureaux centraux où qu'ils soient situés devraient être surveillés et recevoir leurs services "personnels", et pouvoir présenter des griefs et les faire entendre dans la langue officielle de leur choix. Des services "centraux" et des instruments de travail seront mis à leur disposition d'après la(les) langue(s) requise(s) pour effectuer les tâches de leur poste.

- c) Droits et devoirs des employés en ce qui concerne les langues d'usage dans les postes bilingues situés dans des régions unilingues

Dans les régions unilingues, des postes bilingues seront identifiés aux fins de la prestation de services au public ou aux fonctionnaires des régions bilingues. Toutes les autres fonctions liées au travail, y compris la surveillance, seront exécutées dans la langue officielle de la majorité de la population de la province dans laquelle l'unité est située.

Toutefois, les instruments de travail et les services "centraux" seront disponibles en fonction de la (des) langue(s) requise(s) pour exécuter les tâches du poste. Comme pour tous les autres employés, la présentation des griefs peut être faite dans l'une ou l'autre des langues officielles, à la discrétion de l'employé. On encourage les ministères et organismes, dans ces régions du pays, à fournir les services "personnels" et les documents à diffusion générale dans les deux langues officielles, particulièrement lorsqu'ils le font déjà.

**Employee Entitlements and Obligations: The
Staffing of Bilingual Positions**

**(NOTE: See Annex D for a discussion of the
"Authorities for the Staffing of Bilingual Positions
on an Imperative or Non-Imperative Basis.")**

Droits et devoirs des employés:

dotation des postes bilingues.

(NOTA: voir à l'annexe D, un exposé des règles sur la dotation des postes bilingues sur une base impérative ou non impérative)

POLICY IV.2.1: IMPERATIVE STAFFING ACTIONS FOR CERTAIN BILINGUAL
POSITIONS: GENERAL

Under certain circumstances, the Deputy Head, with the concurrence of the Public Service Commission, may decide that the language requirements of a given bilingual position must be completely satisfied at the time of appointment because of the need for specialized or expert language usage, or because of certain operational requirements. Such bilingual positions are said to be staffed on an "imperative" basis and should be so identified at the time of staffing. Only those applicants who satisfy the language requirements at the time of their application may be considered for appointment to such bilingual positions.

When a position which was staffed on an imperative basis becomes vacant, a further decision may be required as to the basis of further staffing action.

DISCUSSION:

To date, official languages policies have made provisions for certain types of bilingual positions to be staffed only with persons who meet the language requirements at the time of their appointment. In general terms, previous provisions included appointments to:

1. bilingual positions which required specialized or expert language usage in both official languages e.g. translators, stenographers, editors;
2. bilingual "replacement" positions;

POLITIQUE IV.2.1: DOTATION IMPERATIVE DE CERTAINS POSTES BILINGUES:
GENERALITES

Dans certaines circonstances, le sous-chef, avec le consentement de la Commission de la Fonction publique, peut décider que les exigences linguistiques d'un poste bilingue donné doivent être entièrement rencontrées au moment de la nomination, à cause d'un besoin de connaissances linguistiques spécialisées ou techniques ou à cause de certaines nécessités opérationnelles. On dit alors que ces postes bilingues sont dotés de façon impérative et ils doivent être identifiés comme tels au moment de la dotation. Lorsqu'il s'agira de doter des postes bilingues de façon impérative, seules seront retenues les candidatures de personnes qui satisfont déjà aux exigences linguistiques.

Lorsqu'un poste qui a été doté de façon impérative est libéré, il pourra être nécessaire de prendre une nouvelle décision quant à la façon de le doter.

EXPOSE:

Jusqu'à présent, les politiques sur les langues officielles contenaient des dispositions touchant certains types de postes bilingues devant être occupés uniquement par des personnes qui satisfont aux exigences linguistiques au moment de leur nomination. Sans entrer dans le détail, on peut dire que ces dispositions s'appliquaient aux nominations suivantes:

1. les postes bilingues qui exigeaient des connaissances linguistiques spécialisées ou techniques dans les deux langues officielles, par exemple, les traducteurs, les sténodactylos et les rédacteurs;
2. les postes bilingues de "remplacement";

3. bilingual positions established as a result of the need to make alternative administrative arrangements; and
4. bilingual positions requiring an appointment for a specified period.

However, official language policies to date have not taken into account the existence of other circumstances where the nature of the duties of a bilingual position necessitates that the position be staffed with an incumbent who is able to meet the language requirements of the position at the time of staffing.

INTERPRETATION:

The following policies describe the circumstances under which the Deputy Head may request that the staffing of a given bilingual position be undertaken on an imperative basis. Such a request by the Deputy Head is subject to the concurrence of the Public Service Commission, although it is envisaged that this authority may be delegated to individual departments over time.

For any proposed "imperative" staffing action, departments will be required to satisfy the Public Service Commission that alternative means of organizing linguistic resources are not practical in the circumstances. Only candidates who already meet the language requirements of the position will be considered for appointment.

3. les postes bilingues créés en raison du besoin de prendre des autres arrangements administratifs; et
4. les postes bilingues qui exigent une nomination pour une période déterminée.

Les politiques en matière de langues officielles n'ont toutefois pas, jusqu'à présent, tenu compte de l'existence d'autres situations où la nature même des fonctions d'un poste bilingue exige que le poste soit occupé par un employé qui rencontre les exigences linguistiques du poste au moment de la dotation.

INTERPRETATION:

Les exemples qui suivent illustrent les situations dans lesquelles le sous-chef peut demander que la dotation d'un poste bilingue donné soit faite de façon impérative. Une telle demande du sous-chef sera soumise au consentement de la Commission de la Fonction publique bien que l'on prévoie déléguer ultérieurement ce pouvoir à chaque ministère.

Lorsqu'il s'agira de doter un poste bilingue de façon impérative les ministères devront démontrer à la Commission de la Fonction publique qu'il n'existe pas d'autres moyens pratiques d'agencer leurs ressources linguistiques. Seuls les candidats qui satisfont déjà aux exigences linguistiques des postes seront considérés en vue d'une nomination.

POLICY IV.2.2: IMPERATIVE STAFFING ACTIONS FOR BILINGUAL POSITIONS INVOLVING SPECIALIZED OR EXPERT LANGUAGE USAGE IN ALL SKILLS AND IN BOTH OFFICIAL LANGUAGES

Certain groups of bilingual positions, in whole or in part, may be identified as "imperative" where the technical and professional skills of the positions require special language proficiency which is not normally achieved through basic second language training (example: translators, transcribers, interpreters, marine traffic regulators, editors).

INTERPRETATION

Positions requiring expert or specialized language usage in all skills and in both official languages may involve:

- (a) types of technical skills which include a language component which cannot be acquired without benefit of specialized training; and/or
- (b) a degree of linguistic proficiency which is not normally achieved through basic second-language training programs or in the time-frame normally prescribed for acquiring the knowledge of the second official language.

Only applicants who meet the requirements for language usage at the time of application will be considered for appointment. The qualifications of candidates for positions requiring an expert or specialized

POLITIQUE IV.2.2: DOTATION IMPERATIVE DE POSTES BILINGUES NECESSITANT L'USAGE SPECIALISE OU TECHNIQUE DANS TOUTES LES HABILETES ET DANS LES DEUX LANGUES

Certains postes ou groupes de postes bilingues peuvent requérir une dotation impérative lorsque les aptitudes techniques et professionnelles de ces postes exigent une compétence linguistique spéciale que l'on ne peut pas normalement acquérir par une formation linguistique de base. (par exemple: les traducteurs, transcripteurs, interprètes, régulateurs de la circulation maritime, rédacteurs.)

INTERPRETATION:

Les postes qui exigent un usage technique ou spécialisé dans toutes les habiletés et dans les deux langues officielles nécessiteront, selon le cas:

- a) des aptitudes techniques comprenant un élément linguistique qui ne peut être acquis que grâce à une formation spécialisée, ou,
- b) un degré de connaissances linguistiques qui ne s'acquiert pas normalement par des programmes de formation de base en langue seconde ou dans les délais habituellement prescrits pour l'acquisition de la connaissance de la seconde langue officielle.

Seuls les candidats qui satisfont aux exigences linguistiques au moment de leur demande d'emploi seront considérés en vue d'une nomination. Les aptitudes des candidats à des postes exigeant un

usage of both official languages will be measured by a qualified selection board or by a specialized test other than the Language Knowledge Examination (LKE), as the case may be.

Imperative bilingual positions in this category could include translators, transcribers, interpreters, marine traffic regulators, and editors.

In some instances, it is clear that a certain group of positions may have to be identified in whole, or in part, by the Deputy Head as requiring staffing on an imperative basis. It may also be clear that the nature of the duties of certain types of positions within this category of imperative bilingual position will always require an imperative staffing action. In these cases, the Public Service Commission may indicate to the Deputy Head that, for given positions, subsequent staffing action may be undertaken on an imperative basis without the need for any further concurrence by the Public Service Commission.

NOTE: Bilingual Positions Involving Expert or Specialized Language Usage in a Limited Number of Skills in One, or Both, Official Languages

Under previous policies, certain bilingual positions required an expert or specialized language usage in one or more skills of only one of the official languages and a "normal" level of proficiency in one or more skills in the other official language. For instance, a stenographer whose duties required typing and taking dictation in French would probably

usage technique ou spécialisé des deux langues officielles, seront évaluées par un jury de sélection qualifié ou par un examen technique autre que l'Examen de Connaissance de la Langue (ECL), selon le cas.

Les postes bilingues impératifs de cette catégorie peuvent inclure ceux de traducteurs, de transcripteurs, d'interprètes, de contrôleurs de la circulation maritime et de rédacteurs.

Il est évident que, dans certaines circonstances, un sous-chef sera amené à identifier, en tout ou en partie, un groupe quelconque de postes devant être dotés de façon impérative. Il est également évident que la nature des fonctions de certains postes de la présente catégorie de postes bilingues exigera toujours que ces postes soient dotés de façon impérative. La Commission de la Fonction publique peut, dans ces circonstances, signaler au sous-chef que, dans le cas de certains postes, les dotations ultérieures peuvent être faites de façon impérative sans le consentement de la Commission de la Fonction publique.

NOTE: Postes bilingues pour lesquels l'usage d'une langue spécialisée ou technique est limité à un certain nombre d'habiletés dans l'une ou les deux langues officielles

Les politiques antérieures prévoyaient l'existence de certains postes bilingues nécessitant l'usage spécialisé ou technique dans une ou plusieurs habiletés mais dans une des langues officielles seulement et un niveau de compétence "normal" dans une ou plusieurs habiletés dans l'autre langue. Prenons l'exemple d'un poste de sténographe dont les

have required specialized skills in reading and listening in French. Other duties of the position which required the ability to answer the telephone and take messages in both official languages would probably have required a "normal" level of proficiency in English and French.

Certain other bilingual positions required an expert or specialized language use in one or more (but not all) skills in both English and French but a "normal" level of proficiency in the other skills. For instance, a translator may have required specialized skills in reading and writing in both official languages in order to perform the duties related to translation, but "normal" levels of proficiency in speaking and listening skills in order to communicate with the clientele served.

In both cases, only applicants who met the requirements for specialized or expert language usage in the stipulated skills in one, or both, official languages were considered for appointment. However, those applicants could undertake language training to meet the required proficiency in the skills requiring a "normal" level of proficiency in either official language.

These policy provisions continue. The qualifications of applicants for these positions, insofar as specialized or expert language usage is concerned, will be measured by a qualified selection board or by a specialized test other than the Language Knowledge Examination (LKE), as the case may be.

fonctions comprennent la frappe et la dictée en français qui nécessiteraient probablement les aptitudes spécialisées en compréhensions écrite et orale en français. Par contre, certaines autres tâches du poste telles que répondre au téléphone et prendre des messages dans les deux langues, nécessiteraient probablement un niveau de compétence "normal" en français et en anglais.

Certains autres postes bilingues exigent une connaissance technique ou spécialisée seulement dans une ou plusieurs habiletés (mais pas les quatre) à la fois en anglais et en français mais par contre un niveau de compétence "normal" dans les autres habiletés. Par exemple, un poste de traducteur peut requérir les aptitudes spécialisées en compréhension et expression écrites dans les deux langues officielles afin d'exercer les tâches relatives à la traduction, mais ne requérir que le niveau de compétence "normal" dans les compréhension et expression orales afin de communiquer avec la clientèle à servir.

Dans ces deux cas, seuls les candidats possédant les connaissances spécialisées ou techniques dans les habiletés requises dans une ou les deux langues officielles, pouvaient être nommés dans ces postes. Toutefois, ces candidats pouvaient acquérir le niveau de compétence "normal" requis pour les autres habiletés dans l'une ou l'autre langue officielle, par une formation linguistique.

Ces dispositions demeurent valables. Les qualifications des candidats à ces postes, en ce qui concerne les habiletés techniques ou spécialisées seront évaluées par un jury de sélection qualifié ou par un examen technique autre que l'Examen de Connaissance de la Langue (ECL), selon les circonstances.

Imperative staffing actions apply only to those bilingual positions where an applicant is required to meet all the requirements for language usage at the time of staffing. Thus, positions such as those outlined above are not considered as being staffed on an imperative basis. However, the Deputy Head could, with the concurrence of the Public Service Commission, staff such a position on an imperative basis if a particular position met any of the criteria outlined in Policies IV.2.3 - IV.2.5.

POLICY IV.2.3: IMPERATIVE STAFFING ACTIONS FOR BILINGUAL POSITIONS INVOLVING SPECIAL RELATIONSHIPS TO A PARTICULAR COMMUNITY OR GROUP, OR HAVING SIGNIFICANT OPERATIONAL IMPACT

A particular bilingual position may be identified as "imperative", where the linguistic proficiency required of the position is of a special importance because of the relationship of the position to a particular community or group to be served, or because it has a significant operational impact related to the outcome of certain activities and where alternative means of resource use are not practical (examples: community development, mediation, negotiations, provision of medical services).

INTERPRETATION

A. Bilingual Positions Involving Special Relationships to a Particular Community or Group.

In certain circumstances, a particular bilingual position will have a special importance because of the relationship of the position to

Les dotations impératives ne s'appliquent qu'aux postes bilingues pour lesquels toutes les exigences linguistiques doivent être rencontrées au moment de la dotation. C'est pourquoi, les postes décrits précédemment ne doivent pas être dotés de façon impérative. Toutefois, le sous-chef avec le consentement de la Commission de la Fonction publique pourrait décider de doter impérativement un de ces postes bilingues s'il rencontrait certains des critères énoncés dans les Politiques IV.2.3 à IV.2.5.

POLITIQUE IV.2.3: DOTATION IMPERATIVE DE POSTES BILINGUES IMPLIQUANT
L'EXISTENCE DE RELATIONS SPECIALES AVEC UNE COMMUNAUTE
OU UN GROUPE PARTICULIER OU AYANT UNE PORTEE OPERA-
TIONELLE IMPORTANTE

Un poste bilingue donné peut être identifié sur une base impérative lorsque la compétence linguistique requise par le poste a une importance toute particulière à cause des relations qui existent entre ce poste et un groupe ou une communauté spécifique qu'il doit servir, ou parce qu'il a une portée opérationnelle importante reliée au résultat de certaines activités et où d'autres mesures d'utilisation des ressources ne sont pas pratiques (exemple: développement communautaire, arbitrage, négociations, prestation de services médicaux.)

INTERPRETATION:

- A. Postes bilingues impliquant l'existence de relations spéciales avec une communauté ou un groupe particulier.

Il se peut qu'un poste bilingue ait une importance toute particulière à cause des relations qui existent entre le poste et un

a particular community or group to be served. The community or group could be members of the public, or public servants. The Deputy Head may consider that the only practical way of ensuring that the services to be provided can realistically reflect the needs of the client group is to staff the position from the outset with an applicant who possesses the required proficiency in both official languages.

Imperative bilingual positions in this category could be found where the services to be provided by the position have a direct bearing on the social, cultural or economic welfare of the community or group receiving the services. For instance, a position might have a specialist role in providing expert advice on fisheries problems to a linguistically mixed population or might be involved in manpower counselling or basic community development activities. Alternatively, a position might represent an important point of contact within the Public Service for members of the minority official language group. For instance, in a unit working predominantly with clientele from one of the official language groups but which also has a substantial clientele from the minority official language group, it may be important to have representatives from both official language communities in order to realistically reflect the needs of the client groups through the provision of effective services in both official languages.

B. Bilingual Positions Involving Significant Operational Impact

In certain circumstances, the duties of a particular bilingual position will have an immediate and significant operational impact on the outcome of certain activities. The Deputy Head may consider that,

groupe ou une communauté spécifique qu'il doit servir. Il peut s'agir aussi bien de membres du public que de fonctionnaires. Le sous-chef peut considérer que le seul moyen efficace d'assurer le service au groupe client est de doter le poste par un employé qui possède la compétence requise dans les deux langues officielles au moment de sa nomination.

On trouvera des postes bilingues impératifs de cette catégorie quand les services à fournir sont directement reliés au bien-être social, culturel ou économique de la communauté ou du groupe bénéficiaire du service. Par exemple: un poste dont les fonctions consisteraient principalement à fournir des conseils en matière de pêcheries à une population linguistiquement hétérogène ou un poste dont les fonctions principales consisteraient à donner des conseils en main-d'oeuvre ou à développer les activités communautaires. Il peut également s'agir d'un poste qui représente un lien essentiel dans la Fonction publique pour les membres appartenant à une minorité linguistique. Prenons le cas d'une unité ayant des contacts essentiellement avec un des groupes d'une des langues officielles, mais dont les fonctions peuvent également affecter les membres de l'autre groupe linguistique (c'est-à-dire le groupe minoritaire); il peut être important dans un tel cas que l'unité soit composée de membres des deux groupes linguistiques, ceci afin de mieux représenter les intérêts des groupes clients, dans la prestation des services dans les deux langues.

B. Postes bilingues ayant une portée opérationnelle importante.

Dans certaines circonstances, les fonctions d'un poste bilingue particulier auront une répercussion immédiate et importante sur l'aspect opérationnel de certaines activités. Etant donné la nature des fonctions

given the nature of the duties and/or the impact of the given position, the only practical way of ensuring that the duties can be effectively performed is to staff the position from the outset with an applicant who possesses the required proficiency in both official languages.

Imperative bilingual positions in this category could be found in the following types of situations:

- (a) where the health or safety of individuals could be threatened by an insufficient knowledge of both official languages on the part of the incumbent of the position (e.g. provision of medical services);
- (b) where the position involves highly important representational functions (e.g. mediation, negotiations); and/or
- (c) where the establishment of a bilingual position is necessary as the only effective means of making alternative administrative arrangements. (See Policy IV.18)

Bilingual positions in this category requiring an imperative staffing action will be identified on an individual basis. The Deputy Head will submit a request for an imperative staffing action to the Public Service Commission every time the position becomes vacant. If no request is received from the Deputy Head, any subsequent staffing action will be undertaken on a non-imperative basis (see Policy IV.3.1).

d'un poste donné ou des répercussions possibles, le sous-chef peut juger que le seul moyen pratique d'assurer l'exécution efficace des fonctions de ce poste consiste à choisir pour le doter un candidat qui possède les qualifications requises dans les deux langues au moment même de la nomination.

Voici le genre de situations dans lesquelles on trouvera des postes bilingues impératifs de cette catégorie:

- a) lorsque la santé ou la sécurité de personnes risquent d'être menacées par une connaissance insuffisante des deux langues officielles de la part du titulaire du poste (ex.: prestation de services médicaux);
- b) lorsque le poste comporte des fonctions très importantes de représentation (ex.: arbitrage ou négociations) et/ou
- c) lorsque la création d'un poste bilingue constitue le seul moyen efficace de prendre d'autres arrangements administratifs (AAA) (Voir Politique IV.18).

Les postes bilingues de cette catégorie qui doivent être dotés de façon impérative seront identifiés individuellement. Chaque fois qu'un tel poste est libéré, le sous-chef doit demander l'autorisation à la Commission de la Fonction publique de le doter de façon impérative. Si le sous-chef ne demande aucune autorisation, le poste sera, par la suite doté de façon non impérative. (Voir Politique IV.3.1.)

POLICY IV.2.4: IMPERATIVE STAFFING ACTIONS FOR INDISPENSABLE
BILINGUAL POSITIONS

A particular bilingual position may be identified as "imperative" where the position is indispensable and temporary alternative arrangements for meeting the language requirements of the position are not practical (example: certain positions in predominantly unilingual areas).

INTERPRETATION

In certain circumstances, it may be the opinion of the Deputy Head that, unless a given position is staffed with an appointee who meets the language requirements of the position, the department or agency will be unable to fulfill its linguistic obligations, particularly those involving the provision of service to the public in both official languages.

This type of situation might occur, for example, in unilingual regions of the country where it is impossible to make temporary alternative arrangements by reorganizing the duties of positions within a work unit or by obtaining a replacement to cover off the linguistic obligations.

Positions in this category will be identified on an individual basis, and will be subject to a renewed request from the Deputy Head for an "imperative" staffing action each time the position is vacant.

POLITIQUE IV.2.4: DOTATION IMPERATIVE DE POSTES BILINGUES INDISPENSABLES

Un poste bilingue donné peut requérir une dotation impérative lorsque le poste est indispensable et que des arrangements administratifs temporaires ne peuvent être faits pour rencontrer les exigences linguistiques du poste (par exemple: certains postes dans des régions à prédominance unilingue.)

INTERPRETATION:

Dans certains cas, le sous-chef estimera parfois que, à moins de doter un poste donné par une personne qui rencontre les exigences linguistiques du poste, les ministères ou les organismes seront incapables de respecter leurs engagements d'ordre linguistique, en particulier ceux qui concernent la prestation de services au public dans les deux langues officielles.

Une telle situation peut survenir, par exemple, dans les régions unilingues du pays où il est impossible de faire des arrangements administratifs temporaires, soit en réorganisant les fonctions des postes d'une unité de travail soit en trouvant un remplaçant, de façon à pouvoir respecter les obligations linguistiques.

Les postes de la présente catégorie doivent être identifiés individuellement et le sous-chef doit faire une nouvelle demande de dotation "impérative" chaque fois que les postes redeviennent vacants.

POLICY IV.2.5: IMPERATIVE STAFFING ACTIONS FOR BILINGUAL POSITIONS
REQUIRING AN APPOINTMENT FOR A SPECIFIED PERIOD

Bilingual positions which require an appointment for a specified period will be staffed on an imperative basis.

INTERPRETATION

Because of the limited duration of the duties of bilingual positions requiring an appointment for a specified period (e.g. term appointments, including persons appointed to replacement positions), only those who meet the required proficiency at the time of application will be considered for appointment. This policy represents no change from the existing provision that no "casual" or "term" employee will be entitled to basic language training at government expense.

POLITIQUE IV.2.5: DOTATION IMPERATIVE DE POSTES BILINGUES DANS LE CAS DE NOMINATION POUR UNE PERIODE DETERMINEE

Les postes bilingues qui exigent une nomination pour une période déterminée seront dotés sur une base impérative.

INTERPRETATION:

Etant donné la durée limitée des fonctions rattachées aux postes bilingues pour lesquels les nominations sont faites pour une période déterminée (nominations à terme, y compris les personnes nommées à des postes de remplacement), seuls les candidats qui satisfont aux exigences linguistiques au moment de leur demande peuvent être considérés pour une nomination. Cette politique n'apporte aucun changement aux dispositions actuelles qui veulent qu'aucun employé "occasionnel" ou "à terme" n'ait droit à la formation linguistique de base aux frais du gouvernement.

POLICY IV.3.1: NON-IMPERATIVE STAFFING ACTIONS FOR ALL OTHER BILINGUAL POSITIONS: "WILLINGNESS TO BECOME BILINGUAL" AND THE TIME-PERIOD FOR MEETING THE REQUIRED SECOND LANGUAGE PROFICIENCY

For those bilingual positions where there is a requirement for the use of both official languages but where an "imperative" staffing action is not necessary, unilingual applicants may apply for, and may be appointed to, such bilingual positions. However, unilingual applicants must provide a statement in writing expressing their willingness to become bilingual within a period of two years from the effective date of their appointment to the bilingual position. Such bilingual positions are staffed on an "non-imperative" basis.

DISCUSSION:

Under official languages policies, unilingual applicants have been allowed to apply for bilingual positions provided they expressed a willingness to undertake language training. The former time-limit within which an appointee willing to become bilingual was required to meet the language proficiency in the second official language was up to one year from the effective date of appointment. Many departmental managers found this time-frame to be overly rigid because operational requirements of the department could not always be taken into account. In addition, appointees were not able to familiarize themselves with their new job duties before undertaking language training.

POLITIQUE IV.3.1: DOTATION NON IMPERATIVE DE TOUS LES AUTRES POSTES BILINGUES: "VOLONTE DE DEVENIR BILINGUE" ET DELAI FIXE POUR ATTEINDRE LA COMPETENCE LINGUISTIQUE REQUISE.

Les candidats unilingues peuvent postuler et être nommés à des postes bilingues qui exigent l'usage des deux langues officielles, mais qui n'ont pas à être dotés de façon impérative. Ces candidats unilingues doivent toutefois exprimer par écrit leur volonté de devenir bilingue dans un délai de deux ans à partir de la date d'entrée en vigueur de leur nomination à un poste bilingue. De tels postes bilingues sont dotés de façon "non impérative".

EXPOSE:

Les politiques sur les langues officielles accordaient aux postulants unilingues le droit de postuler des postes bilingues à la condition d'exprimer la volonté d'entreprendre une formation linguistique. Auparavant, les candidats choisis ayant la volonté de devenir bilingues devaient posséder les compétences linguistiques de la langue officielle seconde dans un délai d'un an à partir de la date d'entrée en vigueur de leur nomination. Dans les ministères, un grand nombre de gestionnaires ont trouvé que ce délai était trop rigide et que les exigences opérationnelles du ministère ne pouvaient pas toujours être prises en considération. De plus, les candidats choisis n'avaient pas le temps voulu pour se familiariser avec leurs nouvelles fonctions avant d'entreprendre leur formation linguistique.

Extending the time period during which employees may qualify as bilingual and relaxing the requirement that language training commence immediately upon appointment should relieve some of the stress on employees and provide greater operational flexibility to managers as to the timing of appropriate language training programs.

INTERPRETATION:

Except for positions to be staffed on an imperative basis, unilingual applicants may apply for, and may be appointed on an indeterminate basis to, bilingual positions for which they are otherwise qualified. Such a staffing action is said to be on a "non-imperative" basis. Any unilingual applicant must express in writing a willingness to acquire the required proficiency in the second official language within two years from the effective date of appointment to the position and must be willing to undertake a language aptitude test (see Policy IV.14). The obligation to meet the required proficiency of a non-imperative bilingual position and the entitlement to basic language training at government expense are transferred with the employee from one non-imperative bilingual position to another non-imperative bilingual position with a comparable or lower linguistic profile (see Policy IV.15.1).

An employee may be certified by the Public Service Commission as meeting the required second language proficiency of the position at any time during the two year period. However, if, prior to the end of the two year period, an employee has used up his entitlement to language training at government expense (see Policy IV.12.1) and nevertheless fails to be certified, that employee may then opt (at his/her choice):

La prolongation du délai accordé pour devenir bilingue et la flexibilité plus grande quant à la date de début de la formation linguistique, devraient réduire la tension dont souffraient certains employés et permettre aux gestionnaires de choisir le moment opportun pour entreprendre des programmes de formation linguistique.

INTERPRETATION:

A l'exception des postes qui doivent être dotés de façon impérative, les candidats unilingues peuvent postuler des postes bilingues pour lesquels ils sont d'autre part qualifiés et y être nommés pour une période indéterminée. Il s'agira alors de dotation "non impérative". Tout candidat unilingue doit exprimer par écrit sa volonté d'acquérir, dans les deux ans qui suivront la date de sa nomination, la compétence requise par son poste, dans la seconde langue officielle et doit se soumettre à un test d'aptitudes linguistiques (voir Politique IV.14). L'obligation de rencontrer le niveau de compétence requis d'un poste bilingue non impératif et le droit à une formation linguistique de base aux frais du gouvernement, accompagneront l'employé qui va d'un poste bilingue non impératif à un autre poste bilingue non impératif comportant un profil linguistique comparable ou inférieur. (Voir Politique IV.15.1).

La Commission de la Fonction publique peut certifier qu'un employé rencontre les connaissances linguistiques requises par son poste dans la seconde langue, à tout moment durant la période de deux ans. Toutefois, l'employé qui a épuisé, avant la fin de la période de deux ans, son droit à la formation linguistique aux frais du gouvernement (voir la Politique IV.12.1) et qui ne parvient pas à atteindre le niveau de compétence requis pourra, à son choix:

1. to remain in the position but to continue to attempt to meet the required proficiency by his/her own means;
2. to request an immediate transfer to another position (see Policy IV.16.1); or
3. to remain in the position until the end of the two year period without undertaking any further action to become bilingual (see Policy IV.16.1).

EXCEPTION:

Long-service and age-exempted employees may apply for, be appointed to, or remain in, non-imperative bilingual positions without being required to express a willingness to become bilingual (see Policies IV.4 - IV.5).

POLICY IV.3.2: EXTENSION OF THE TWO YEAR PERIOD IN EXCEPTIONAL CIRCUMSTANCES

In exceptional circumstances, the Treasury Board may recommend that the Public Service Commission extend the two year period within which the employee is required to meet the second language proficiency by a further one year.

1. demeurer à son poste tout en continuant de tenter, par ses propres moyens, à acquérir la compétence requise;
2. demander une mutation immédiate à un autre poste (voir Politique IV.16.1);
3. demeurer à son poste jusqu'à la fin de la période de deux ans sans prendre d'autres mesures pour devenir bilingue. (Voir Politique IV.16.1).

EXCEPTION:

Les employés ayant de longs états de service et ceux qui sont exemptés en raison de leur âge peuvent postuler des postes bilingues non impératifs, y être nommés ou y demeurer, sans avoir à indiquer leur volonté de devenir bilingue (voir Politiques IV.4 à IV.5).

POLITIQUE IV.3.2: PROLONGATION DE LA PERIODE DE DEUX ANS DANS DES SITUATIONS EXCEPTIONNELLES

Le Conseil du Trésor peut, dans des situations exceptionnelles, recommander que la Commission de la Fonction publique prolonge d'un an la période de deux ans à l'intérieur de laquelle l'employé doit rencontrer le niveau de compétence requis dans la seconde langue officielle.

DISCUSSION:

Since 1973, Treasury Board has considered submissions seeking deferments of language training for a period of up to one year for unilingual appointees willing to undertake language training, at the PM-7 or equivalent level, or higher, who were working on high priority government programs and for whom no suitable replacement could be found.

INTERPRETATION:

In the exceptional circumstances outlined above, departments and agencies may forward a submission requesting that the Treasury Board recommend to the Public Service Commission that the two year period be extended for a further one year, within which extended period a non-imperative appointee must meet the required second language proficiency of the bilingual position. However, if that employee has at any time received any administrative extensions (see following policy), the additional year would be lessened by the amount of time of any administrative extensions.

Wherever an extension has been granted, departments and agencies will apply other policies in this document on that basis, rather than on a two-year basis.

POLICY IV.3.3: ADMINISTRATIVE EXTENSIONS OF THE TWO YEAR PERIOD

The Public Service Commission may, in exceptional cases, extend the limited period during which a non-imperative appointee is required to meet the second language proficiency of a bilingual position.

EXPOSE:

Depuis 1973, le Conseil du Trésor tient compte des soumissions demandant un ajournement d'un an à la formation linguistique dans le cas de personnes unilingues disposées à la recevoir mais qui, nommées à des postes de PM-7 ou de niveau équivalent, ou supérieur, et affectées à des programmes gouvernementaux prioritaires, ne pouvaient être remplacées par des suppléants compétents.

INTERPRETATION:

Dans les situations exceptionnelles susmentionnées, les ministères et organismes peuvent demander au Conseil du Trésor de recommander à la Commission de la Fonction publique de prolonger la période de deux ans d'une autre année au cours de laquelle le candidat choisi pour le poste bilingue non impératif devra rencontrer la compétence requise dans la langue officielle. Toutefois, si cet employé a déjà fait l'objet d'une prolongation administrative auparavant (voir Politique suivante), la période supplémentaire sera raccourcie par la période déjà prise par la prolongation administrative précédente.

En cas de prolongation de délai, les ministères et organismes restent tenus d'appliquer les autres politiques du présent document, mais ils auront un délai de trois ans, au lieu de deux.

POLITIQUE IV.3.3: PROLONGATION ADMINISTRATIVE DU DELAI DE DEUX ANS

Dans des cas exceptionnels, la Commission de la Fonction publique peut prolonger le délai dans lequel une personne nommée à un poste bilingue non impératif doit atteindre la compétence requise dans la seconde langue de son poste.

DISCUSSION:

A non-imperative appointee undertaking language training and nearing the end of the two year period may require special consideration because of unforeseen health or personal problems. For instance, an employee who has nearly completed his/her language training, and whose two year period expires in three months, is required to undergo a major operation which will require at least a two month recovery period. Another example could be the case where there is a death or illness in the employee's immediate family which requires his/her absence from the job for a period of time. In these circumstances, special consideration should be given to that individual.

INTERPRETATION:

Where, for health or compassionate reasons beyond the control of an individual employee, it is impossible to meet the required proficiency of a bilingual position within two years from the effective date of appointment, the Public Service Commission may extend the time period to take the individual's circumstances into account.

NOTE:

An employee, upon accepting a non-imperative appointment, undertakes to acquire a certain level of linguistic proficiency within a two year period. If that required proficiency is not met, the employee is no longer qualified to remain in the position and will be transferred to another position (See Policy IV.16.1). The above provisions in

EXPOSE:

Une personne nommée à un poste bilingue non impératif ayant entrepris une formation linguistique peut se voir accorder une considération spéciale en raison de problèmes personnels ou de santé imprévus lorsque la période de deux ans tire à sa fin. Il pourrait s'agir, par exemple, d'un employé ayant presque terminé sa formation linguistique, dont la période de deux ans prend fin dans trois mois et qui doit subir une intervention chirurgicale importante nécessitant une convalescence d'au moins deux mois. Il pourrait s'agir encore, dans la famille immédiate de l'employé, de décès ou de maladie qui oblige l'employé à s'absenter de son poste pendant un certain temps. Dans de pareilles circonstances, cette personne devrait faire l'objet d'une considération spéciale.

INTERPRETATION:

La Commission de la Fonction publique peut prolonger la période pendant laquelle un employé doit terminer sa formation linguistique aux frais du gouvernement, pour tenir compte de circonstances particulières lorsque l'employé, en raison de problèmes personnels ou de santé indépendants de sa volonté, ne peut le faire dans les deux ans qui suivent sa nomination.

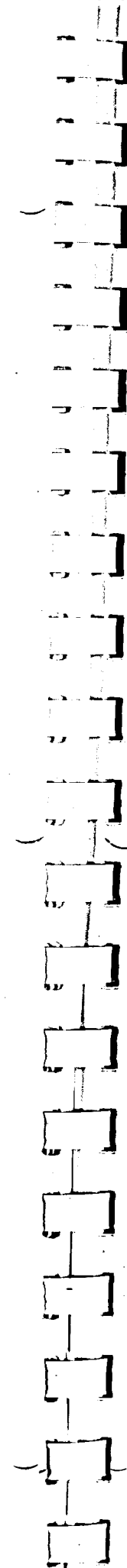
NOTE:

En acceptant une nomination non impérative, un employé s'engage à acquérir un certain niveau de compétence linguistique dans un délai de deux ans. S'il n'atteint pas cette compétence, l'employé ne remplit plus les conditions requises pour demeurer dans son poste et il sera muté à un autre poste (Voir Politique IV.16.1). Les dispositions exposées

Policies IV.3.2 and IV.3.3 do not apply to those situations where a department has failed to provide sufficient training time for the employee to become bilingual. It is the responsibility of departments and agencies to develop training plans within the first three months of those appointments and, with the advice and assistance of the Commission, to schedule basic language training at a point early enough in the two year period to allow the employee to attain the required proficiency.

dans les Politiques IV.3.2 et IV.3.3 ne s'appliquent pas dans les cas où un ministère n'a pas su accorder à l'employé une période de formation linguistique convenable pour qu'il devienne bilingue. Il incombe aux ministères et organismes d'élaborer des programmes de formation dans les trois premiers mois qui suivent ces nominations et d'établir, grâce aux conseils et à l'aide de la Commission, des horaires de formation linguistique de base assez tôt, au cours de la période de deux ans, pour permettre à l'employé d'atteindre la compétence requise.

**Employee Entitlements:
Employees Exempted from Meeting the
Second Language Proficiency of Non-
Imperative Bilingual Positions**



Droits des employés:

**Employés qui ne sont pas tenus d'atteindre
la compétence requise dans la seconde langue officielle
des postes bilingues non impératifs**

POLICY IV.4: LONG-SERVICE EMPLOYEES: DEFINITION AND EXEMPTIONS

- (a) *Employees having a long-service entitlement - that is, who had ten years of continuous service at any time prior to April 6, 1966, and who have been employed continuously by the Public Service (including service in the Canadian Armed Forces and the RCMP) since that time - are eligible to apply for, and be appointed to, all bilingual positions except those being staffed on an imperative basis, whether or not they are willing, or able, to become bilingual;*
- (b) *The definition of "long service" will be expanded to include time served in Crown Corporations, commissions or agencies;*
- (c) *When "willingness to become bilingual" is terminated, unilingual employees having long-service entitlements may, until their retirement, apply for, and be appointed to, any bilingual position while remaining unilingual, except to those bilingual positions where the circumstances are similar to those of the present imperative bilingual positions.*

INTERPRETATION:

"Long-service" employees will now include those who have had service with any of the institutions of Parliament or the Government of Canada. While remaining unilingual, they may apply for, and be appointed to, all bilingual positions for which they are eligible, except those being staffed on an imperative basis.

POLITIQUE IV.4: EMPLOYES AUX LONGS ETATS DE SERVICE: DEFINITION
ET EXEMPTIONS

- a) *Les employés ayant à leur crédit de longs états de service, c'est-à-dire ceux qui comptaient dix années de service continu avant le 6 avril 1966 (y compris les années de service dans les Forces armées canadiennes et dans la GRC) et qui depuis ont travaillé d'une façon permanente dans la Fonction publique fédérale, peuvent poser leur candidature et être nommés à tous les postes bilingues, sauf ceux qui sont dotés de façon impérative, que ces employés consentent ou non à devenir bilingues ou aient les aptitudes requises pour le devenir.*

- b) *On tiendra également compte du service dans les corporations de la Couronne, commissions et organismes gouvernementaux pour définir les "longs états de service".*

- c) *Lorsque "la volonté de devenir bilingue" sera supprimée, les employés unilingues ayant de longs états de service pourront, jusqu'à leur retraite, poser leur candidature et être nommés à des postes bilingues, tout en demeurant unilingues, exception faite des postes bilingues dont les circonstances sont semblables à celles des postes bilingues actuels dotés de façon impérative.*

INTERPRETATION:

Seront considérés aussi comme employés ayant de longs états de service ceux qui ont travaillé dans n'importe quelle institution du Parlement ou du Gouvernement du Canada. Ils pourront poser leur candidature et être nommés à tous les postes bilingues pour lesquels ils sont admissibles, tout en demeurant unilingues, sauf pour les postes dotés de façon impérative.

When "willingness to become bilingual" is terminated as a general policy (See Policy IV.20), long-service employees may, until their retirement, apply for, and be appointed to, some bilingual positions while remaining unilingual. However, just as certain institutional requirements make it necessary at the present time to staff some positions with incumbents who meet the language proficiency at the time of appointment, so there will be types of bilingual positions in the future which will require an immediate proficiency in both official languages. These types of bilingual positions would be those where the circumstances are similar to those of the present imperative bilingual positions. In these circumstances, long-service employees would only be able to compete for these positions on the same basis as all other public servants.

Même après l'abandon de la politique générale sur la "volonté de devenir bilingue" (voir Politique IV.20), les employés qui comptent de longs états de service pourront jusqu'à la fin de leur carrière poser leur candidature et être nommés à certains postes bilingues, tout en demeurant unilingues. De même qu'il existe aujourd'hui des postes qui doivent, à cause de certaines exigences administratives, être dotés par des employés qui possèdent la compétence linguistique requise au moment de leur nomination, il existera alors certains types de postes bilingues qui exigeront la connaissance immédiate des deux langues officielles. Ces types de postes bilingues seraient des postes dont les circonstances seraient semblables à celles des postes bilingues actuels dotés de façon impérative. Dans ces cas, les employés ayant de longs états de service et postulant ces postes seront sur le même pied que les autres fonctionnaires.

POLICY IV.5: AGE-EXEMPTED EMPLOYEES: DEFINITION AND EXEMPTIONS

- (a) *Unilingual employees aged 55 years of age or over on October 31, 1977, may apply for, and be appointed to, all bilingual positions except those being staffed on an imperative basis, whether or not they are willing or able to become bilingual;*
- (b) *The definition of "employee" includes all those employed by the Canadian Armed Forces, R.C.M.P., Crown Corporations, commissions, or agencies;*
- (c) *When "willingness to become bilingual" is terminated, such employees may, for the duration of their careers, be eligible for appointment to any bilingual position while remaining unilingual, except to those bilingual positions where the circumstances are similar to those of the present imperative bilingual positions.*

DISCUSSION:

Official languages policies previously exempted all those employees in the Public Service who were 60 years of age and over from the necessity to meet the required proficiency in the second official language when applying for bilingual positions.

POLITIQUE IV.5: EMPLOYÉS EXEMPTÉS POUR RAISONS D'ÂGE: DEFINITION ET EXEMPTIONS

- a) *Les employés unilingues qui ont 55 ans ou plus le 31 octobre 1977, peuvent postuler tous les postes bilingues, et y être nommés, sauf ceux qui sont dotés de façon impérative, qu'ils consentent ou non à devenir bilingues ou aient les aptitudes requises pour le devenir.*

- b) *La définition d'"employés exemptés pour raisons d'âge" comprend également les personnes employées par les Forces armées canadiennes, la G.R.C., les corporations de la Couronne, les commissions et organismes gouvernementaux.*

- c) *Lorsque la politique sur "la volonté de devenir bilingue" cessera, les employés exemptés pour raisons d'âge pourront, jusqu'à la fin de leur carrière, être considérés pour une nomination à tout poste bilingue, tout en demeurent unilingues, exception faite des postes bilingues dont les circonstances sont semblables à celles des postes bilingues actuels dotés de façon impérative.*

EXPOSE:

L'ancienne politique dispensait tous ceux qui étaient employés dans la Fonction publique et qui avaient 60 ans ou plus de la nécessité de rencontrer la compétence requise dans la seconde langue officielle lorsqu'ils postulaient un poste bilingue.

INTERPRETATION:

Any employee who is 55 years of age or over on October 31, 1977, and employed in a federal institution will be exempted from the requirement to meet the second language proficiency of any bilingual position which is not being staffed on an imperative basis. The definition of "employee" includes those employed by the Canadian Armed Forces, the RCMP, Crown Corporations, commissions, or agencies.

When "willingness to become bilingual" is terminated as a general policy, age-exempted employees may, for the duration of their careers, be eligible for appointment to bilingual positions on the same basis as long-service employees. (See Policy IV.4)

This exemption does not apply to unilingual applicants from outside the public service within the same age bracket. They may apply for, and be appointed to, bilingual positions being staffed on a non-imperative basis only if they are willing to become bilingual and if they show sufficient aptitude for learning the second official language. (See Policies IV.3.1 and IV.14)

INTERPRETATION:

Tout employé de 55 ans ou plus le 31 octobre 1977, et employé par une institution fédérale, sera exempté de la nécessité d'atteindre la compétence requise dans la seconde langue officielle de tout poste bilingue qui n'est pas doté de façon impérative. La définition d'"employés exemptés pour raisons d'âge" comprend également les personnes employées par les Forces Canadiennes, la G.R.C., les corporations de la Couronne, les commissions et organismes.

Lorsque "la volonté de devenir bilingue" cessera comme politique générale, les employés exemptés pour des raisons d'âge, pourront, jusqu'à la fin de leur carrière, être admissibles pour une nomination à un poste bilingue sur la même base que les employés ayant de long-états de service. (Voir Politique IV.4)

Cette exemption ne s'applique pas aux candidats unilingues de l'extérieur de la fonction publique qui ont le même âge. Ils peuvent toutefois postuler des postes bilingues dotés de façon non impérative et y être nommés s'ils consentent à devenir bilingue et s'il font la preuve qu'ils ont les aptitudes requises pour apprendre la seconde langue officielle. (Voir Politiques IV.3.1 et IV.14)

POLICY IV.6: EXEMPTIONS ON COMPASSIONATE GROUNDS

The Treasury Board may recommend that the Public Service Commission exempt a non-imperative appointee from the necessity of meeting the language proficiency of a non-imperative bilingual position where the person's health or personal circumstances would warrant such consideration on compassionate grounds.

INTERPRETATION:

Where an individual employee has a physical or mental handicap which could constitute a serious impediment to his/her ability to learn a second language, a department or agency may forward a submission requesting that the Treasury Board recommend to the Public Service Commission that the individual be exempted from meeting the required proficiency in the second official language of the non-imperative bilingual position to which he/she was appointed.

POLITIQUE IV.6: EXEMPTIONS POUR DES RAISONS HUMANITAIRES

Le Conseil du Trésor peut recommander à la Commission de la Fonction publique d'exempter un titulaire de la nécessité de rencontrer la compétence linguistique requise par un poste bilingue non impératif lorsque la santé de la personne ou des raisons personnelles le justifient du point de vue humanitaire.

INTERPRETATION:

Lorsqu'un employé souffre d'une infirmité physique ou mentale qui constituerait une sérieuse entrave à l'apprentissage de la seconde langue, un ministère ou un organisme peut demander au Conseil du Trésor de recommander à la Commission de la Fonction publique d'exempter cet employé d'atteindre le niveau de compétence requis dans la seconde langue officielle du poste bilingue non impératif auquel il a été nommé.

POLICY IV.7: EMPLOYEES ASSUMING ACTING RESPONSIBILITIES: EXEMPTIONS

Subject to the Public Service Employment Act and Regulations and the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations, a unilingual employee may be required by the Deputy Head concerned to perform the duties of a bilingual position that has a higher maximum rate of pay than the position occupied by that employee. Under certain circumstances, the employee may do so without meeting the required second language proficiency of the given position.

INTERPRETATION:

Any person employed in the Public Service, who is required by the Deputy Head concerned to perform temporarily the duties of a bilingual position having a higher maximum rate of pay than the position occupied by that person, may do so without meeting the required proficiency of that position:

- (a) during the absence of a person appointed for an indeterminate period who is on leave of absence referred to in subsection 32(3) of the Public Service Employment Act or Sections 22, 31, 39, 45, 48, 50, 51, or 52, subsection 55(1) or 60 or 62 of the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations;
or
- (b) for a period not exceeding sixty (60) working days, from the date the position is vacated and where, in the opinion of the Public Service Commission, it is in the best interests of the Public Service for that employee to perform those duties.

POLITIQUE IV.7: EMPLOYES REMPLISSANT DES FONCTIONS INTERIMAIRES:
EXEMPTIONS

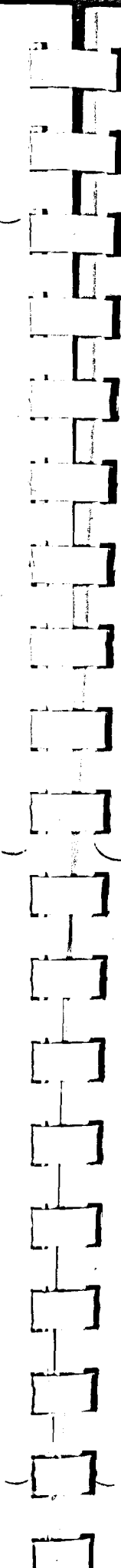
En vertu de la Loi et des Règlements sur l'emploi dans la Fonction publique et des Règlements sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique, un sous-chef peut demander à un employé unilingue d'exercer les fonctions d'un poste bilingue comportant un traitement maximal supérieur à celui du poste détenu par cet employé. Dans certains cas, l'employé peut le faire sans atteindre le niveau de compétence requis dans la seconde langue officielle pour le poste en question.

INTERPRETATION:

Tout employé de la Fonction publique à qui le sous-chef demande d'exercer temporairement des fonctions d'un poste bilingue comportant un traitement maximal supérieur à celui du poste qu'il occupait jusque là, peut exercer ces fonctions sans rencontrer la compétence linguistique requise par le poste:

- a) en l'absence d'une personne nommée pour une période indéterminée qui est en congé conformément à l'article 32 alinéa (3) de la Loi sur l'Emploi dans la Fonction publique ou aux articles 22, 31, 39, 45, 48, 50, 51, 52, alinéa 55 (1), et articles 60 ou 62 des Règlements sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique, ou
- b) pour une période d'au plus soixante (60) jours à compter de la date à laquelle le poste est vacant et lorsque, selon la Commission de la Fonction publique, il y va de l'intérêt de la Fonction publique que ledit employé exerce ces fonctions.

**Employee Entitlements and Obligations:
Policies Related to "Incumbents' Rights"
and the Transfer of Incumbents' Rights
and Obligations**



**Droits et Devoirs des employés:
Politiques relatives aux "droits de titulaire"
et au transfert des droits et devoirs des employés**

POLICY IV.8: THE ENTITLEMENTS OF UNILINGUAL INCUMBENTS OF BILINGUAL POSITIONS: "INCUMBENTS' RIGHTS"

Incumbents of positions which are reidentified from unilingual to bilingual during their incumbency, or incumbents of bilingual positions for which the required proficiency is significantly raised, may elect to:

- (a) undertake language training on the same basis as non-imperative appointees in order to meet the language proficiency of the position;*
- (b) remain in the position without meeting the required language proficiency; or*
- (c) request a transfer to a position for which they are qualified, including in respect of the language requirements.*

DISCUSSION:

Employees accept appointment to a position with an understanding of the tasks to be performed. "Incumbents' rights" have been developed to protect the interests of incumbents of positions for which the language requirements or language proficiency are changed during the period of their incumbency. This policy maintains "incumbents' rights" previously granted under the former policy.

POLITIQUE IV.8: DROITS ACQUIS DES TITULAIRES UNILINGUES DE POSTES BILINGUES: "DROITS DE TITULAIRE"

Les titulaires de postes unilingues qui sont réidentifiés bilingues ou les titulaires de postes bilingues dont on relève sensiblement la compétence linguistique requise pourront, au choix:

- 1. suivre des cours de formation linguistique, tout comme les titulaires de postes non impératifs, pour atteindre la compétence linguistique de leur poste;*
- 2. conserver leur poste sans atteindre la compétence linguistique requise; ou*
- 3. demander une mutation à un poste pour lequel ils sont qualifiés, y compris linguistiquement.*

EXPOSE:

En acceptant sa nomination à un poste, l'employé connaît les tâches qu'il devra accomplir. Les "droits de titulaire" ont été établis pour protéger les intérêts des titulaires en cas de modification des exigences linguistiques des postes et, par conséquent, de la compétence linguistique requise pendant qu'ils les occupent. Cette politique maintient les "droits de titulaire" déjà accordés en vertu de la politique précédente.

INTERPRETATION:

When, for any reason, it is necessary to reidentify from unilingual to bilingual the language requirements of an encumbered position, three options are open to the incumbent. The incumbent may elect to undertake language training to meet the required proficiency in the second official language on the same basis as all other non-imperative appointees (See Policy IV.12.1), to remain in the position without attempting to meet the required language proficiency, or to request a transfer to another position for which he/she is qualified, including in respect of language requirements.

When the required proficiency of a position is significantly raised, (See Policy IV.12.2) similar options are open to the incumbent, whether the employee is a unilingual exercising incumbents' rights or is an employee who met the level of proficiency previously assigned to the position.

Whenever an incumbent, in exercising incumbents' rights, elects to undertake language training and fails to meet the required proficiency in the second official language at the end of training, the incumbent is entitled to resume the duties of the position. In this case, and in cases where an incumbent elects to remain unilingual in the position, departments will be responsible for making alternative administrative arrangements to meet the linguistic obligations of the position (See Policy IV.18).

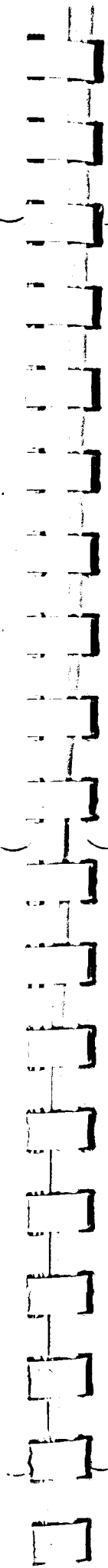
INTERPRETATION:

Lorsque, pour quelque raison que ce soit, il y a lieu de réidentifier bilingue un poste unilingue qui est occupé par un unilingue, le titulaire a alors trois options. Il peut soit suivre des cours de formation linguistique pour atteindre la compétence requise dans la seconde langue officielle, comme toutes les autres personnes nommées à des postes non impératifs (voir Politique IV.12.1), soit conserver son poste sans chercher à atteindre la compétence linguistique requise, ou encore demander une mutation à un autre poste pour lequel il est qualifié, y compris linguistiquement.

Lorsque le niveau des connaissances linguistiques est sensiblement relevé, (voir Politique IV.12.2), le titulaire a les mêmes options, qu'il s'agisse d'un employé unilingue faisant valoir ses droits de titulaire ou d'un employé qui avait satisfait au niveau de compétence linguistique précédemment requis par le poste.

Lorsqu'un titulaire, faisant valoir ses "droits de titulaire", choisit d'entreprendre une formation linguistique mais n'atteint pas, à la fin de sa période de formation, le niveau de compétence requis dans la seconde langue officielle, il est en droit de reprendre les fonctions de son poste. Dans ce cas et lorsque le titulaire choisit de demeurer unilingue tout en conservant son poste, les ministères devront prendre d'autres arrangements administratifs pour satisfaire aux obligations linguistiques du poste (voir Politique IV.18).

Where an incumbent requests a transfer to another position, departments and agencies are required to make every effort to comply with the employee's wishes.



Lorsqu'un titulaire demande une mutation à un autre poste, les ministères et organismes doivent faire tous les efforts possibles pour répondre aux désirs de l'employé.

**POLICY IV.9: THE TRANSFER OF INCUMBENTS' RIGHTS AND OBLIGATIONS
RESULTING FROM A REORGANIZATION OR A TRANSFER OF CONTROL
OR SUPERVISION**

When an employee ceases involuntarily to occupy a position as a result of a change in the organization of a department or agency, or as a result of a transfer of control or supervision, that employee retains any linguistic rights and/or obligations in the new position as if still occupying the former position, provided the new position is of an occupational nature and level similar to the former position.

DISCUSSION:

When organizational changes occur in departments, employees may be moved from a position with one language requirement to a position with a different language requirement, even though the new position may be of an occupational nature and level similar to the previously held position.

INTERPRETATION:

Employees moved from one position to another where, in the opinion of the Public Service Commission, the appointment to that position is required as a direct result of:

1. a change in the organization of that department or agency;
2. a transfer of control or supervision pursuant to the Public Service Rearrangement and Transfer of Duties Act

POLITIQUE IV.9: LE TRANSFERT DES DROITS ET DEVOIRS DES TITULAIRES
RESULTANT D'UNE REORGANISATION OU D'UN TRANSFERT
DE CONTROLE OU DE DIRECTION

Lorsqu'un employé cesse involontairement d'occuper un poste suite à un changement dans l'organisation d'un ministère ou d'une agence, ou suite à un transfert de contrôle ou de direction, il conserve tous les droits et devoirs de son poste antérieur dans son nouveau poste s'il s'agit d'un poste dont les fonctions et le niveau sont semblables à ceux du poste qu'il occupait.

COMMENTAIRES:

Lors des changements organisationnels dans les ministères, les employés peuvent être mutés d'un poste à un autre comportant des exigences linguistiques différentes même si le nouveau poste comporte les mêmes fonctions et est du même niveau que le poste occupé précédemment.

INTERPRETATION:

Les employés mutés d'un poste à un autre lorsque de l'avis de la Commission de la Fonction publique cette nomination est une conséquence directe:

1. d'un changement dans l'organisation d'un ministère ou d'un organisme;
2. d'un transfert de contrôle ou de direction selon la Loi sur les Remaniements et Transferts dans la Fonction publique,

carry with them their linguistic rights and/or obligations from the previous position, if the new position is of an occupational nature and level similar to the former position occupied.

More specifically, an employee transferred from a unilingual position to a bilingual position is entitled to exercise the same options as an incumbent of a unilingual position whose language requirements are changed to bilingual during his incumbency (See Policy IV.8).

An employee transferred from one bilingual position to another bilingual position carries the obligations of the former position. That is:

1. if the position to which he/she is transferred has the same linguistic profile as the previous position, his/her obligations from the previous position apply, including the time period within which the required proficiency must be acquired;
2. if the linguistic profile is significantly higher, he/she must meet the required proficiency of the first position within the same time period, and may opt:
 - (a) to meet the higher proficiency requirements, in which case he/she is entitled to additional basic language training at government expense (See Policy IV.12.2) and to an addition to the original time period to meet the higher proficiency (See Policy IV.15.2); or

conservent les droits et/ou devoirs linguistiques attachés à leur poste antérieur s'il s'agit d'un poste dont les fonctions et le niveau sont semblables à ceux du poste occupé précédemment.

De même, un employé muté d'un poste unilingue à un poste bilingue jouit des mêmes possibilités qu'un titulaire d'un poste unilingue qui verrait les exigences linguistiques de son poste passer d'unilingue à bilingue. (Voir Politique IV.8).

Un employé muté d'un poste bilingue à un autre poste bilingue conserve les devoirs attachés à son poste antérieur. C'est-à-dire:

1. si le poste dans lequel il est muté a le même profil linguistique que le poste antérieur, toutes les obligations de ce poste continuent à s'appliquer, y compris l'échéance pour l'acquisition de la compétence linguistique requise.
2. si le profil linguistique est sensiblement plus élevé, il doit acquérir la compétence requise du premier poste à l'intérieur des mêmes délais et peut choisir:
 - a) de vouloir rencontrer le niveau plus élevé de compétence, auquel cas une période additionnelle de formation linguistique de base aux frais du gouvernement lui sera allouée (Voir Politique IV.12.2) et le délai pour rencontrer la compétence linguistique plus élevée sera prolongé. (Voir Politique IV.15.2); ou

- (b) to exercise incumbents' rights with respect to the higher proficiency requirement.

An employee appointed on a non-imperative basis to a bilingual position who is transferred to a unilingual position may:

1. immediately assume the duties of the new position on a unilingual basis; or
2. if undertaking basic language training at the time of the transfer, remain on language training until the required proficiency of the former position is met.

- b) d'exercer leur droit de titulaire en ce qui concerne le relèvement du niveau de la compétence linguistique requise.

Un employé nommé dans un poste bilingue non impératif et qui est muté dans un poste unilingue peut:

1. assumer immédiatement les fonctions du nouveau poste dans une seule langue; ou
2. s'il est en formation linguistique au moment de la mutation, il peut demeurer en cours jusqu'à ce qu'il atteigne la compétence requise par son poste antérieur.

POLICY IV.10: THE TRANSFER OF INCUMBENTS RIGHTS' AND OBLIGATIONS RESULTING FROM A CHANGE IN THE CLASSIFICATION OF A POSITION

When an employee ceases involuntarily to occupy a position as a result of a change of classification of the position occupied by that person, that employee retains any linguistic rights and/or obligations in the new position as if still occupying the former position, provided that the new position is of an occupational nature similar to the former position.

INTERPRETATION:

Employees transferred from one position to another, where the new position is of an occupational nature similar to the former position and where, in the opinion of the Public Service Commission, the appointment to the second position is required as a result of a change of classification of the position occupied by that person, carry with them their linguistic rights and/or obligations in the same manner as employees affected by reorganizations (See Policy IV.9).

POLITIQUE IV.10: LE TRANSFERT DES DROITS ET DEVOIRS DES TITULAIRES
SUITE A UNE MODIFICATION DANS LA CLASSIFICATION
DU POSTE

Lorsqu'un employé cesse involontairement d'occuper un poste par suite d'une modification dans la classification du poste qu'il occupait, cet employé conserve les droits et devoirs linguistiques de son ancien poste dans son nouveau poste s'il s'agit d'un poste dont les fonctions sont semblables à celles du poste qu'il occupait.

INTERPRETATION:

Les employés mutés d'un poste à un autre dont les fonctions sont semblables, quand de l'avis de la Commission de la Fonction publique, la nomination au nouveau poste est requise par suite d'une modification dans la classification du poste occupé, conservent leurs droits et/ou devoirs linguistiques de la même façon que les employés affectés par une réorganisation (Voir Politique IV.9).

**POLICY IV.11: THE TRANSFER OF INCUMBENTS' RIGHTS AND OBLIGATIONS
RESULTING FROM LAY-OFFS AND CERTAIN LEAVES OF ABSENCE**

When an employee ceases to occupy a position as a result of:

- (a) a lay-off;*
- (b) certain leaves of absence; or*
- (c) having been appointed for an indeterminate period to a position previously occupied by an employee in (b) who returns to the original position;*

that employee retains any linguistic rights and/or obligations when appointed to a new position as if still occupying the former position.

INTERPRETATION

An employee who is:

- (a) laid-off and who is considered for appointment to a position for which the employee is otherwise qualified and for which he/she is considered to be otherwise eligible for appointment pursuant to subsection 29(3) of the *Public Service Employment Act*;*
- (b) on a leave of absence referred to in section 47, 53, or 54, subsection 55(2), or section 56, 57 or 61 of the *Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations* and is subsequently considered for appointment to another position for*

POLITIQUE IV.11: LE TRANSFERT DES DROITS ET DEVOIRS DES
TITULAIRES SUITE A DES MISES EN DISPONIBILITE
ET A CERTAINS CONGES

Lorsqu'un employé cesse d'occuper un poste par suite:

- a) *d'une mise en disponibilité;*
- b) *de certains congés; ou*
- c) *d'une nomination pour une période indéterminée à un poste occupé précédemment par un employé en (b) qui retourne à son poste initial,*

l'employé conserve les droits et/ou devoirs attachés au poste antérieur dans son nouveau poste.

INTERPRETATION:

Un employé qui est:

- a) mis en disponibilité et qui est considéré pour une nomination à un poste pour lequel il est autrement qualifié et auquel il est autrement admissible en vertu de l'alinéa 29(3) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique;*
- b) en congé visé aux articles 47, 53 ou 54, à l'alinéa 55(2) ou aux articles 56, 57 ou 61 du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique* et par la suite considéré pour une nomination à un autre poste pour lequel, de l'avis de

which, in the opinion of the Public Service Commission, he/she is qualified pursuant to subsection 30(1) of the *Public Service Employment Act*; or

- (c) appointed for an indeterminate period to a position replacing an employee on a leave of absence under conditions as described in subsection 30(2) of the *Public Service Employment Act*

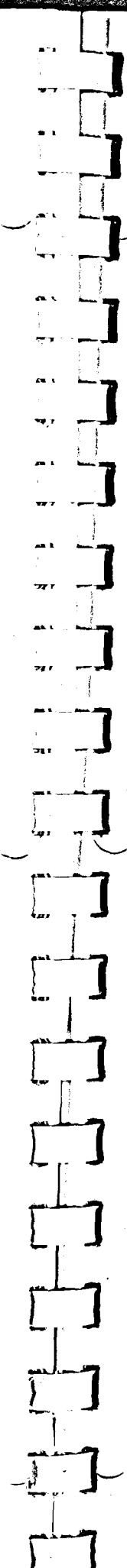
carries with him/her the linguistic rights and/or obligations of the position occupied previously in the same manner as employees affected by reorganizations (See Policy IV.9).

la Commission de la Fonction publique, il est qualifié en vertu de l'alinéa 30(1) de *la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*; ou

- c) nommé pour une période indéterminée à un poste pour remplacer un employé en congé selon les conditions décrites à l'alinéa 30(2) de *la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

conserve ses droits et/ou devoirs linguistiques attachés au poste antérieur tout comme les employés affectés par les réorganisations (Voir Politique IV.9).

**Employee Entitlements and Obligations: Policies
Related to the Provision of Basic
Language Training at Government Expense**



Droits et Devoirs des employés:
Politiques concernant la formation
linguistique de base aux frais du gouvernement

POLICY IV.12.1: BASIC LANGUAGE TRAINING AT GOVERNMENT EXPENSE:
TIME ENTITLEMENTS TO ATTAIN A GIVEN LEVEL OF
PROFICIENCY

Appointees to, and incumbents of, bilingual positions staffed on a non-imperative basis who do not meet the required proficiency in the second official language are entitled to up to the equivalent of 12 months full-time basic language training at government expense.

DISCUSSION:

The policy of allowing appointees to, or incumbents of, bilingual positions up to 12 months of continuous basic language training at government expense remains. However, whereas previously the majority of public servants undertook standard continuous language training, mechanisms are being put in place which will allow programs to be more tailored to the needs of individual employees and their departments (See Policies IV.3.1 and V.2).

INTERPRETATION:

Departments are being given delegated authority for determining when and how non-imperative appointees to, or incumbents of, bilingual positions will undertake language training. When appointed to a bilingual position for the first time, or when opting to undertake language training under the incumbents' rights policy for the first time, employees are entitled to up to the equivalent of 12 months full-time language training at government expense in order to meet the required proficiency of a non-imperative bilingual position. As soon as an

POLITIQUE IV.12.1: FORMATION LINGUISTIQUE DE BASE AUX FRAIS DU
GOUVERNEMENT: PERIODES ALLOUEES AFIN D'ATTEINDRE
UN NIVEAU DETERMINE DE COMPETENCE

Les candidats nommés à des postes bilingues non impératifs ainsi que les titulaires de ces postes qui n'ont pas la compétence requise dans la seconde langue officielle, ont droit à une formation linguistique aux frais du gouvernement, jusqu'à concurrence d'une période équivalente à douze mois de formation linguistique de base à plein temps.

EXPOSE:

La politique qui permet, tant aux candidats nommés à des postes bilingues qu'aux titulaires de ces postes, de suivre, aux frais du gouvernement, une formation linguistique continue d'une durée maximale de douze mois, reste en vigueur. Toutefois, alors que la majorité des fonctionnaires recevaient auparavant une formation linguistique continue normalisée, les nouveaux mécanismes, actuellement en préparation, permettront d'adapter davantage les programmes aux besoins des divers employés et de leurs ministères (voir Politique IV.3.1 et V.2).

INTERPRETATION:

On est en train de déléguer aux ministères le pouvoir de déterminer quand et comment les candidats unilingues nommés de façon non impérative à des postes bilingues ainsi que les titulaires unilingues de ces postes disposés à le faire, entreprendront leur formation linguistique. Les employés qui sont nommés à un poste bilingue pour la première fois, ou qui choisissent d'entreprendre la formation linguistique au titre de la politique "droits des titulaires" pour la première fois, ont droit à l'équivalent de douze mois de formation linguistique à plein temps aux

employee is certified by the Public Service Commission as meeting the required proficiency of the bilingual position, the entitlement to continue language training ceases. The employee is not entitled at any later date to undertake basic language training to attain the same, or a lower, level of proficiency.

The stipulation that employees are entitled to up to the equivalent of 12 months continuous full-time basic language training at government expense, when taken in conjunction with the fact that unilingual applicants for non-imperative bilingual positions must express a willingness to become bilingual within a period of two years from the effective date of their appointment (Policy IV.3.1), establishes the general principle that the "willingness" time within which an employee is required to meet the given proficiency of a bilingual position is generally equal to twice the time entitlement to basic full-time language training. This principle is of particular importance when an employee is appointed to a bilingual position with a significantly higher linguistic profile.

Records of the length of time that individual employees have used in meeting the required proficiency of their positions, based on equivalent full-time training, will be kept by departments in order to determine any future entitlements of employees to basic language training. This information will also be made available to the Public Service Commission and to other departments and agencies, as necessary. Only basic language training undertaken since January 1, 1974, will be considered in calculating employee entitlements.

frais du gouvernement afin d'atteindre le niveau de compétence requis par un poste bilingue non impératif. Dès que la Commission de la Fonction publique certifie que les employés ont atteint le niveau de compétence requis, le droit à la formation linguistique à plein temps prend fin. L'employé ne pourra pas obtenir de formation linguistique de base ultérieurement pour atteindre le même niveau ou un niveau inférieur de compétence.

Lorsqu'on stipule, d'une part, que les employés ont droit à une formation linguistique jusqu'à concurrence de l'équivalent de douze mois de formation linguistique de base continue et à plein temps aux frais de l'Etat, et, d'autre part, que les candidats unilingues aux postes bilingues non impératifs doivent exprimer leur volonté de devenir bilingues dans un délai de deux ans de la date d'entrée en vigueur de leur nomination, (Voir Politique IV.3.1), on établit ainsi, en reliant ces deux énoncés, le principe général à l'effet que la période de consentement à l'intérieur de laquelle un employé doit satisfaire à la compétence requise d'un poste bilingue est généralement égale au double de la période autorisée de formation linguistique de base à plein temps. Ce principe revêt une importance particulière lorsqu'un employé est nommé à un poste bilingue comportant un profil linguistique sensiblement plus élevé.

Les ministères tiendront des registres du temps qu'il aura fallu aux employés pour atteindre la compétence linguistique requise par leurs postes, en calculant la durée équivalente de la formation à plein temps, afin d'établir les futurs droits des employés à la formation linguistique de base. La Commission de la Fonction publique ainsi que les autres ministères et organismes pourront également avoir à leur disposition ces renseignements. Quand on établira les périodes allouées de droit aux employés, on tiendra compte de la formation linguistique de base dont ils ont bénéficié depuis le 1^{er} janvier 1974.

POLICY IV.12.2: BASIC LANGUAGE TRAINING AT GOVERNMENT EXPENSE:
ADDITIONAL TIME ENTITLEMENTS TO ATTAIN A SIGNIFI-
CANTLY HIGHER LEVEL OF PROFICIENCY

Public servants may be entitled to additional basic language training at government expense when:

- (a) they are appointed on a non-imperative basis to a bilingual position which has a significantly higher linguistic profile in the second official language that of the bilingual position currently, or previously, occupied; or*
- (b) the linguistic profile of the bilingual position occupied by the employee is significantly raised.*

The maximum allowable basic language training at government expense for any employee is the equivalent of 18 months continuous full-time training. Basic language training provided to any employee after January 1, 1974, will be included in establishing the 18 month entitlement.

INTERPRETATION:

Since language training of public servants is terminated when they are capable of meeting the required proficiency of their position, should they be appointed to another bilingual position with a significantly higher linguistic profile, or should the profile of their current bilingual position be significantly raised, they are entitled to additional training to meet the required proficiency, subject to an overall maximum entitlement of the equivalent of 18 months continuous full-time basic training. For any given proficiency level, the maximum amount of allowable basic language training is the equivalent of 12 months.

POLITIQUE IV.12.2: FORMATION LINGUISTIQUE DE BASE AUX FRAIS DU GOUVERNEMENT: PERIODES SUPPLEMENTAIRES AFIN D'ATTEINDRE UN NIVEAU SENSIBLEMENT PLUS ELEVE DE COMPETENCE

Les fonctionnaires peuvent avoir droit à une formation linguistique de base supplémentaire aux frais du gouvernement dans les circonstances suivantes:

- a) lorsqu'ils sont nommés à un poste bilingue non impératif dont le profil linguistique dans la seconde langue officielle est sensiblement plus élevé que celui du poste bilingue occupé à l'heure actuelle ou précédemment; ou*
- b) lorsque le profil linguistique du poste bilingue que l'employé occupe est sensiblement relevé.*

Pour tout employé, la période maximum de formation linguistique de base aux frais du gouvernement ne peut excéder une période équivalente à dix-huit mois de formation linguistique continue à plein temps. Toute formation linguistique de base suivie par un employé après le 1^{er} janvier 1974, sera comprise dans la détermination de cette période de dix-huit mois.

INTERPRETATION:

Etant donné que la formation linguistique des fonctionnaires prend fin dès qu'ils ont la compétence requise pour leur poste, ils ont le droit, s'ils sont nommés à un autre poste bilingue dont le profil linguistique est sensiblement plus élevé ou si le profil de leur poste bilingue actuel est sensiblement relevé, de recevoir une formation supplémentaire en vue de satisfaire aux exigences linguistiques, à condition que cela ne dépasse pas une période totale de dix-huit mois de formation linguistique à plein temps. Pour atteindre n'importe quel niveau de compétence, la période maximum de formation linguistique de base allouée sera équivalente à 12 mois.

Managers will be asked to exercise considerable judgment as to whether or not an employee should undertake additional basic language training when appointed to a non-imperative bilingual position with a higher linguistic profile. For instance, an employee may be occupying a non-imperative bilingual position which requires levels A, A, C and C in writing, reading, speaking and listening skills respectively. The employee applies for another position which requires the same levels, except that of reading which is level B instead of level A. The Public Service Commission cannot certify that employee as meeting that proficiency but advises that, with some minor assistance, the employee will be able to reach the B level in a short time by individual study. In such a case, the manager and the employee may together decide that individual study will represent the most viable alternative. In other cases, however, where an employee formerly occupied a position which required level B in all skills and in a new position requires level C in all skills, it is clear that such a significant change in the linguistic profile would justify undertaking additional basic language training.

The total entitlement of any individual employee is the equivalent of 18 months of full-time basic language training at government expense during his career. However, the 18 months entitlement is cumulative. For example, an employee may require 4 months to reach level "A", 6 months to reach level "B", and 8 months to reach level "C". In these circumstances, the employee would be entitled to basic language training to meet each of these levels. An employee who requires 8 months to reach level "A" and 10 months to reach level "B" has exhausted his/her entitlement at that point and could only apply for a bilingual position with the higher level "C", in this example, if he/she met the required proficiency at the time of application (see Policy IV.15.1).

Les gestionnaires devront faire preuve de grand jugement quand il s'agira d'établir si un employé devrait ou non entreprendre une formation linguistique de base supplémentaire lorsqu'il est nommé à un poste bilingue non impératif comportant un profil linguistique plus élevé. Par exemple, il se peut qu'un employé occupe un poste bilingue non impératif pour lequel il faut posséder les niveaux A, A, C et C des quatre habiletés: expression écrite, compréhension écrite, expression orale et compréhension orale, respectivement. L'employé postule un autre poste pour lequel il faut posséder les mêmes niveaux, sauf pour la compréhension écrite, qui est de niveau B au lieu du niveau A. La Commission de la Fonction publique ne peut pas certifier que l'employé rencontrera le niveau requis mais peut indiquer qu'avec un peu d'aide, l'employé pourra atteindre le niveau B, par son propre travail et ceci dans une période de temps assez courte. Dans un cas de ce genre, le gestionnaire et l'employé peuvent décider conjointement que les efforts personnels constituent la meilleure façon d'y parvenir. Toutefois, dans le cas d'un employé qui va d'un poste dont le niveau était B à un poste dont le niveau est C, il est évident que, par suite d'une telle modification du profil linguistique, une formation linguistique supplémentaire serait pleinement justifiée.

Au cours de sa carrière, un employé a droit à un maximum de dix-huit mois de formation linguistique de base à temps plein, aux frais du gouvernement. Toutefois, il s'agit là d'un total cumulatif de dix-huit mois. Par exemple, un employé peut avoir besoin de 4 mois pour atteindre le niveau "C", de 6 mois pour le niveau "B" et de 8 mois pour le niveau "A". Dans ce cas l'employé aurait droit à une formation linguistique de base pour atteindre chacun des niveaux. Un employé auquel il faut 8 mois pour atteindre le niveau "A" et 10 mois pour le niveau "B", a épuisé la période à laquelle il a droit et pourrait seulement postuler un poste dont le niveau est "C" s'il a atteint la compétence linguistique requise pour le poste au moment de sa demande d'emploi. (Voir Politique IV.15.1).

For a discussion of the time-frame within which the higher proficiency must be met, see Policy IV.15.

Whenever any dispute arises between an employee and the employer concerning the equivalent length of time that the employee has used up in language training, and hence any future entitlements which the employee may have, the "onus of proof" is on the employer, not the employee.

POLICY IV.12.3: BASIC LANGUAGE TRAINING AT GOVERNMENT EXPENSE:
OTHER ENTITLEMENTS

When the employer and an employee agree that the employee may undertake basic language training as part of the employee's professional development, at government expense and in accordance with a predetermined training plan agreed to by the employee, all such training is to be included in calculating the employee's overall entitlements to basic language training at government expense.

INTERPRETATION:

Not all basic language training provided at government expense is triggered by the non-imperative staffing of bilingual positions, the reidentification of the language requirements of a position, or by an increase in the required proficiency of a bilingual position.

A manager in consultation with the employee may determine, in accordance with Policy I.11 that the most effective means of broadening the knowledge of a public servant in order that he/she can assume more

On traite de la période au cours de laquelle on doit atteindre une compétence supérieure sous la Politique IV.15.

En cas de conflit entre un employé et l'employeur au sujet du temps passé en formation linguistique, et partant, au sujet des futurs droits de l'employé à ce titre, c'est à l'employeur qu'incombe "la charge de la preuve", et non à l'employé.

POLITIQUE IV.12.3:

FORMATION LINGUISTIQUE DE BASE AUX FRAIS DU GOUVERNEMENT: AUTRES DROITS A LA FORMATION

Quand l'employeur et l'employé(e) sont d'accord pour que l'employé(e) puisse entreprendre, pour des fins de perfectionnement professionnel, un stage de formation linguistique de base, aux frais du gouvernement et selon un plan de formation arrêté à l'avance et en accord avec l'employé(e) en cause, toute formation de ce genre sera incluse dans les calculs de la période globale de formation linguistique de base de l'employé(e) aux frais du gouvernement.

INTERPRETATION:

Le droit à toute formation linguistique de base aux frais du gouvernement n'est pas nécessairement lié à la dotation non impérative de postes bilingues, à la réidentification des exigences linguistiques d'un poste ou à une augmentation de la compétence linguistique requise dans un poste bilingue.

Un gestionnaire conjointement avec l'employé(e) peut décider, selon la Politique I.11, que le meilleur moyen d'augmenter les connaissances d'un fonctionnaire de sorte que plus tard il ou elle puisse assumer des

responsibility at a later date is to have that employee undertake basic language training as part of his/her professional development. Such training, to be scheduled in consultation with the employee, may be an individual course with a specific content provided to an already certified bilingual (eg. effective communications on the telephone) or it may be a program developed to enable an unilingual incumbent of a unilingual position to attain a given level of proficiency (see Policy V.2). In this case the employee should be reminded of his/her responsibility to maintain the acquired level of proficiency.

Any basic language training provided as part of the employee's professional development will be included in determining that employee's entitlements to basic language training.

NOTES:

1. Where a unilingual incumbent of a unilingual position undertakes a training program under the provisions of Policy V.2, the employee will be subject to the same eligibility criteria for access to further language training as is a non-imperative appointee to a bilingual position. However, the provisions related to "willingness time" and mandatory transfer upon failure do not apply while the employee continues to occupy the unilingual position.
2. Where an employee who has received language training at government expense to attain a given level of proficiency undertakes additional basic language training at government expense on a professional development basis, the equivalent amount of full-time basic language training is added to the time already spent in basic language training. Whenever an employee has exhausted the equivalent of 18 months of full-time language training, the employee is no longer entitled to any additional language training at government expense.

responsabilités accrues, est que l'employé(e) entreprenne une formation linguistique de base comme partie intégrante de son perfectionnement professionnel. Ce genre de formation, dont le calendrier sera établi en consultation avec l'employé(e), pourrait être un cours individuel avec un contenu défini offert à un titulaire bilingue déjà reconnu (exemple: les communications par téléphone) ou ce pourrait être un programme mis au point dans le but de permettre à un titulaire unilingue d'un poste unilingue d'atteindre un certain niveau de compétence (voir Politique V.2). Dans ce cas, on devrait rappeler à l'employé(e) sa responsabilité de maintenir le niveau de compétence acquis.

Ainsi toute période de formation linguistique de base reçue par l'employé(e) à titre de perfectionnement professionnel sera comptabilisée dans la détermination de ses droits à la formation linguistique de base.

NOTES:

1. Lorsqu'un titulaire unilingue d'un poste unilingue entreprend un programme de formation, en vertu des dispositions de la Politique V.2, l'employé(e) est assujetti(e) aux mêmes critères d'admissibilité que pour la formation linguistique additionnelle que peut recevoir une personne nommée de façon non-impérative dans un poste bilingue. Toutefois, les dispositions relatives à la "période de consentement" et à la mutation obligatoire suite à l'insuccès ne s'appliquent pas tant que l'employé(e) continue d'occuper un poste unilingue.
2. Lorsque l'employé, qui a déjà reçu une formation linguistique aux frais du gouvernement afin d'atteindre un niveau déterminé de compétence, entreprend une formation linguistique de base additionnelle aux frais du gouvernement pour fins de perfectionnement professionnel, une période équivalente de formation linguistique de base à plein temps est additionnée à la période de temps déjà passée en formation linguistique de base. Lorsque l'employé(e) a suivi l'équivalent de 18 mois en cours de formation linguistique de base, l'employé(e) n'a droit à aucune autre période additionnelle de formation linguistique aux frais du gouvernement.

POLICY IV.12.4: "BASIC LANGUAGE TRAINING": CALCULATING EMPLOYEE'S ENTITLEMENTS

"Basic language training" involves every component of a language training program which has as its primary objective either:

- (a) to enable the employee to attain a given level of proficiency in the second official language so that the employee may be certified at that level of proficiency by the Public Service Commission; or*

- (b) to assist the employee in increasing his/her linguistic skills in the second official language so that the employee could eventually be certified at a higher level of proficiency by the Public Service Commission.*

INTERPRETATION:

Basic language training is any language training course, or combination of courses, which is(are) designed to teach an employee the second official language up to, and including, the "C" level of proficiency, as established by the Public Service Commission. Basic language training is funded by the federal government and may be provided through the facilities of the Public Service Commission, a department or agency, or the private sector. The total entitlement of an individual employee to basic language training at government expense is the equivalent of 18 months of full time language training.

POLITIQUE IV.12.4: FORMATION LINGUISTIQUE DE BASE: LE CALCUL DES DROITS DE L'EMPLOYE

La formation linguistique de base comprend toute partie d'un programme de formation linguistique qui a comme objectif premier soit:

- a) de permettre à l'employé d'atteindre un niveau déterminé de compétence dans la langue seconde de sorte qu'il puisse être certifié à ce niveau de compétence par la Commission de la Fonction publique; ou*
- b) d'aider l'employé à augmenter ses capacités linguistiques dans la langue seconde de sorte qu'il puisse éventuellement être certifié à un niveau plus élevé de compétence par la Commission de la Fonction publique.*

INTERPRETATION:

La formation linguistique de base comprend tout cours de formation linguistique ou combinaison de cours destinés à enseigner la langue seconde à un employé jusqu'au niveau "C" de compétence inclusivement, tel qu'établi par la Commission de la Fonction publique. Le programme de formation linguistique de base est financé par le gouvernement fédéral, peu importe si les cours sont dispensés par le biais des services de la Commission de la Fonction publique, d'un ministère, d'un organisme ou du secteur privé. Au total chaque employé a droit à un équivalent de 18 mois de formation linguistique à plein temps aux frais du gouvernement.

It is to be noted that the above definition of basic language training does not include retention programs since this type of course will be discontinued as soon as departments or agencies complete the forthcoming review of the language requirements of positions. Policy III.2 specifies that the language requirements of each position are to be based on work related needs. It follows that bilingual occupants of bilingual positions will make use of their second language skills and should not require special retention programs.

When calculating an employee's entitlement to basic language training through the "logging of the amount of entitlement the employee has used, every component of the program will be included in making "equivalency" calculations.

In this regard, particular consideration must be given to employees who have had basic language training prior to October 31, 1977, in view of the particular circumstances and considerable variations which occurred in the training programs offered in the past. Consequently, in calculating the equivalent amount of basic language training provided to those employees who were still on, or had completed, a basic training program on that date, the following will apply:

- (a) language training received prior to 1 January 1974 is not to be included in such calculations;
- (b) the equivalent amount of basic language training provided to those employees between 1 January 1974 and 31 October 1977 is to be calculated according to the above definition in the context of the former "01" level of proficiency; except that
- (c) language training taken after normal working hours is not to be included whenever taken prior to 31 October 1977.

On doit noter que la définition ci-haut de la formation linguistique de base ne comprend pas les programmes de maintien de l'acquis car ce genre de cours sera discontinué dès que les ministères ou agences auront terminé la prochaine revue des exigences linguistiques des postes. La politique III.2 spécifie que ce sont les besoins relatifs aux fonctions de chaque poste qui en déterminent les exigences linguistiques. Il s'ensuit que les titulaires bilingues de postes bilingues se serviront de leur langue seconde et ne devraient pas avoir besoin d'aide spéciale au maintien de l'acquis.

Lorsqu'on calcule les droits d'un employé à la formation linguistique de base, à partir des comptes du temps que l'employé a épuisé, chacune des parties du programme de formation sera comprise dans les calculs d'équivalence.

A cet égard, une attention particulière doit être portée aux employés qui ont fait de la formation linguistique de base avant le 31 octobre 1977, étant donné les circonstances particulières et les changements considérables qui se sont produits dans les programmes de formation offerts par le passé. En conséquence, lorsqu'on fera le calcul de l'équivalence de formation linguistique de base déjà reçue par des employés qui avaient complété ou suivaient encore à cette date un tel programme, on devra tenir compte des facteurs suivants:

- a) toute formation linguistique reçue avant le 1 janvier 1974 ne doit pas être considérée dans ces calculs;
- b) l'équivalence de la formation linguistique de base, reçue entre le 1^{er} janvier 1974 et le 31 octobre 1977, doit être calculée selon la définition prévue plus haut et dans le contexte de l'ancien niveau 01 de compétence; excepté que
- c) toute formation linguistique, suivie après les heures normales de travail et antérieurement au 31 octobre 1977, ne doit pas être comprise.

With regard to basic language training starting on or after 31 October 1977, the calculations of the amount of basic language training received will be made in accordance with the above definition and in the context of the current C level of proficiency, except that where a manager and an employee decide that the most appropriate training program involves after normal working hours training, the after hours training time will not be used in calculating the employees' entitlements to future basic language training provided the following conditions are met:

- (a) the program taken by the employee is covered under TB Circular 1974-91 "Second Official Language Training Outside Prescribed Working Hours";
- (b) the employee contributes personally towards paying 50 per cent or more of the fees or costs paid for his course; and
- (c) the employee does not receive time-off-in-lieu or other form of leave as compensation for the time passed on the after normal working hours program.

Public Service Commission officers have compiled an illustrative list of Basic Language Training Courses currently offered to employees. It could be used by departments and agencies as a guide in calculating the equivalent amount of time an employee has spent in basic language training at government expense. Whenever any question arises about whether a particular program qualifies as a basic language training program, the appropriate official in the Public Service Commission should be consulted.

A l'égard de formation linguistique de base débutant le 31 octobre 1977, ou après, on devra faire le calcul du temps passé en formation linguistique de base selon la définition prévue ci-haut et dans le contexte de l'actuel niveau C de compétence, excepté que lorsqu'un gestionnaire et un employé décident que le programme de formation le plus approprié implique des cours en dehors des heures normales de travail, le temps de ces cours ne sera pas comptabilisé dans le calcul des droits de l'employé à la formation linguistique de base en autant que seront respectées les conditions suivantes:

- a) le programme suivi par l'employé est couvert par la circulaire CT 1974-91 "Formation en langue seconde hors des heures normales de travail".
- b) l'employé contribue personnellement 50% ou plus au paiement des frais de scolarité ou des coûts payés pour son cours; et
- c) l'employé ne reçoit pas, en échange contre le temps passé à ce programme de formation en dehors des heures normales de travail, un ou des congés compensatoires.

Des agents de la Commission de la Fonction publique ont compilé une liste descriptive des cours de formation linguistique de base couramment offerts aux employés. Elle pourrait servir de guide aux ministères et agences dans le calcul de l'équivalence de temps qu'un employé a passé en formation linguistique de base aux frais du gouvernement. Lorsqu'il y aura doute à propos de la conformité d'un programme particulier à la formation linguistique de base, l'agent désigné de la Commission de la Fonction publique devrait être consulté.

POLICY IV.13: LONG-SERVICE AND AGE-EXEMPTED EMPLOYEES: ACCESS
TO BASIC LANGUAGE TRAINING

No long-service or age-exempted employee is prevented from undertaking basic language training in order to meet the required proficiency of a non-imperative bilingual position.

INTERPRETATION:

Employees with long-service entitlements or age-exemptions may feel that, in order to function more effectively in a bilingual position, it would be to their advantage to undertake language training. They may do so if they wish, on the same basis as unilingual appointees to non-imperative bilingual positions who are willing to become bilingual. However, should they fail to meet the required proficiency, they may reassume the duties of their position.

POLITIQUE IV.13: EMPLOYES POSSEDANT DE LONGS ETATS DE SERVICE ET
EMPLOYES EXEMPTES POUR RAISONS D'AGE: ACCES A
LA FORMATION LINGUISTIQUE DE BASE

Aucun employé possédant de longs états de service ou jouissant d'une exemption pour raisons d'âge ne peut se voir refuser l'accès à la formation linguistique de base afin d'atteindre la compétence linguistique requise par un poste bilingue non impératif.

INTERPRETATION:

Les employés ayant de longs états de service ou jouissant d'une exemption pour raisons d'âge trouveront parfois avantageux d'acquérir une formation linguistique de façon à travailler plus efficacement dans un poste bilingue. Ils peuvent le faire, s'ils le désirent, au même titre que les personnes unilingues nommées à des postes bilingues non impératifs et qui sont désireuses de devenir bilingue. Toutefois, en cas d'échec à la formation linguistique, ils pourront reprendre les fonctions de leur poste.

POLICY IV.14: ASSESSMENT OF APTITUDE FOR LEARNING THE SECOND OFFICIAL LANGUAGE

Unilingual applicants in a non-imperative staffing process will be required to take a language aptitude test in order to be appointed to a given bilingual position. Applicants from within the public service, for whom the test shows a low probability of successfully meeting the second-language proficiency required by the bilingual position, will not be disqualified from being appointed to the position and proceeding with language training, provided that they maintain their willingness to become bilingual. Unilingual applicants applying from outside the public service must show sufficient aptitude to learn the second language to the required proficiency in order to be further considered in the selection process.

INTERPRETATION:

Unilingual public servants willing to become bilingual will be required to undertake a language aptitude test in order to be appointed to a non-imperative bilingual position. Lack of aptitude is no bar to any public servant proceeding with language training.

The Language Training Branch of the Public Service Commission will consider all possibilities to tailor language training programs for individuals so that they can have the maximum opportunity to attain the required proficiency within the equivalent of 12 months of basic language training. However, should it become clear to the Language Training Bureau during the basic language training program that an employee will

POLITIQUE IV.14: APPRECIATION DE L'APTITUDE A APPRENDRE LA SECONDE
LANGUE OFFICIELLE

Afin d'être nommés à un poste bilingue doté de façon non impérative, les postulants unilingues devront subir un test d'aptitudes linguistiques. Les postulants recrutés à l'intérieur de la fonction publique dont le test indique de faibles chances d'atteindre la compétence requise dans la seconde langue du poste bilingue, pourront néanmoins être nommés dans le poste et entreprendre leur formation linguistique, à condition qu'ils consentent toujours à devenir bilingue. Les candidats de l'extérieur de la fonction publique devront prouver qu'ils possèdent les aptitudes nécessaires pour atteindre le niveau de compétence requis dans la seconde langue, afin d'être considérés dans le processus de sélection.

INTERPRETATION:

Les fonctionnaires unilingues qui veulent devenir bilingue et qui sont nommés à des postes bilingues non impératifs, devront subir un test d'aptitudes linguistiques afin d'être nommés à ce poste. Le manque d'aptitude ne constitue pas un empêchement pour tout fonctionnaire à entreprendre la formation linguistique.

La Direction de la Formation linguistique de la Commission de la Fonction publique prendra en considération toutes les possibilités pour modeler des programmes de formation linguistique adaptés aux besoins de chacun pour qu'ils atteignent le niveau de compétence requis pendant la période équivalente à 12 mois qui leur est allouée. Toutefois, s'il était évident à la Direction de la Formation linguistique qu'un employé,

not be able to attain the required proficiency, it will have the authority to terminate that particular training program. However, the Branch will revise the training program with a view to assisting the employee to attain a lower level of proficiency by the end of the period of the equivalent of 12 months, if the employee so wishes and if he/she has the necessary aptitude.

If, prior to the completion of the equivalent of 12 months basic language training, an employee voluntarily withdraws "for cause" (as accepted by the Public Service Commission) or is withdrawn from a training program, he/she can apply for, and be appointed to, another bilingual position with a lower proficiency requirement, provided he/she has remaining time entitlements as outlined in Policy IV.15 and has not been certified at that lower level (See Policy IV.16.3). However, such an employee can apply for a bilingual position at the same proficiency level, or a higher proficiency level, only if he/she can demonstrate the required proficiency at the time of application (see Policy IV.16.3).

An employee who withdraws from basic language training "without cause" (as determined by the Public Service Commission) may apply for another bilingual position only if he/she can demonstrate the required proficiency at the time of application.

Unilingual applicants for non-imperative bilingual positions from outside the public service must show sufficient aptitude to learn the second language to the required proficiency in order to be further considered in the selection process.

alors qu'il est en formation linguistique, ne pourra pas atteindre le niveau de compétence requis, la Direction serait en droit de mettre fin au programme particulier de formation linguistique qu'il est en train de suivre. La Direction devra alors préparer un autre programme de formation linguistique pour permettre à cet employé d'atteindre un niveau de compétence linguistique inférieur à celui requis par son poste, mais dans les limites de la période équivalente à 12 mois qui lui était allouée, et, ceci, seulement si l'employé le désire et s'il a les aptitudes pour y parvenir.

Si un employé se retire volontairement d'un programme de formation linguistique, avant d'avoir épuisé l'équivalent de 12 mois de formation linguistique de base, pour un "motif déterminé" (accepté par la Commission de la Fonction publique) ou s'il est retiré du programme, il peut postuler et être nommé à un autre poste bilingue dont le niveau de compétence linguistique est plus bas, à condition toutefois, qu'il ait encore droit à une période de temps en formation tel qu'énoncé dans la Politique IV.15 et qu'il n'ait pas été certifié à ce niveau inférieur (Voir Politique IV.16.3). Toutefois, cet employé ne pourra postuler un poste bilingue de même niveau ou de niveau supérieur que s'il possède la compétence requise au moment de la demande (Voir Politique IV.16.3).

Un employé qui se retire volontairement de la formation linguistique de base sans "motif déterminé" (tel que défini par la Commission de la Fonction publique) peut postuler un autre poste bilingue seulement s'il peut démontrer qu'il possède la compétence requise au moment de la demande.

Les postulants à des postes bilingues non impératifs qui ne font pas partie de la fonction publique, devront faire preuve de leur aptitude à apprendre la seconde langue jusqu'au niveau de compétence requise pour que leur demande soit considérée lors du processus de sélection.

POLICY IV.15.1: TRANSFERRING ENTITLEMENTS AND OBLIGATIONS FROM ONE
NON-IMPERATIVE BILINGUAL POSITION TO ANOTHER NON-
IMPERATIVE BILINGUAL POSITION WITH A COMPARABLE
OR LOWER LINGUISTIC PROFILE

The obligation to meet the required proficiency of a non-imperative bilingual position within two years and the entitlement to basic language training at government expense are transferred with the employee from one non-imperative bilingual position to another non-imperative bilingual position which has a comparable or lower linguistic profile.

INTERPRETATION:

It is possible that, prior to meeting the required proficiency of a non-imperative bilingual position and prior to the end of the two-year period, a non-imperative appointee may apply for, and be appointed to, another non-imperative bilingual position with a comparable or lower linguistic profile. The employee could be appointed directly to the second bilingual position, or to a unilingual position and then subsequently to another non-imperative bilingual position. In such circumstances, the time period within which the required proficiency of the second bilingual position must be met is the same as that of the original position. In other words, if there were 7 months remaining in the former position, the employee would have only 7, and not 24, months to meet the language requirements of the new position.

The equivalent amount of full-time basic language training undertaken in the original position, or any positions occupied previously to that one, is deducted from the amount of time allowable in any subsequent non-imperative bilingual positions.

POLITIQUE IV.15.1: TRANSFERT DES DROITS ET DEVOIRS D'UN POSTE BILINGUE
NON IMPERATIF A UN AUTRE POSTE BILINGUE NON IMPERATIF
COMPORTANT UN PROFIL LINGUISTIQUE SEMBLABLE OU INFÉRIEUR

L'obligation de rencontrer en deux ans la compétence linguistique requise par un poste bilingue non impératif et le droit à une formation linguistique de base aux frais du gouvernement accompagnent l'employé qui va d'un poste bilingue non impératif à un autre poste bilingue non impératif comportant un profil linguistique semblable ou inférieur.

INTERPRETATION:

Il se peut très bien que, avant d'atteindre la compétence requise par le poste bilingue non impératif et avant la fin de la période de deux ans, la personne qui occupe un tel poste postule un autre poste bilingue non impératif comportant un profil linguistique semblable ou inférieur et y soit nommée. L'employé pourrait être nommé directement au second poste bilingue ou à un poste unilingue et, par la suite, à un autre poste bilingue non impératif. Dans de tels cas, la période allouée pour atteindre la compétence requise par le second poste bilingue sera la même que celle allouée lors de la première nomination. En d'autres termes, s'il restait à l'employé 7 mois dans le poste précédent pour atteindre le niveau de compétence requis, l'employé ne se verrait allouer qu'une période de 7 mois et non de 24 mois pour rencontrer les exigences linguistiques du nouveau poste.

Toute période de formation linguistique de base à plein temps utilisée par un employé dans le premier poste, ou dans tout autre poste occupé antérieurement à celui-ci, est déduite de la période allouée lors de toute nomination subséquente dans un poste bilingue non impératif.

This policy will require departments and agencies to keep up-to-date records of the length of "willingness" time that an individual employee has used up in attempting to meet the second language proficiency of a non-imperative bilingual position as well as the equivalent amount of full-time basic language training undertaken by any given employee. These records will be made available to the Public Service Commission and to other departments and agencies as required.

POLICY IV.15.2: TRANSFERRING ENTITLEMENTS AND OBLIGATIONS FROM ONE NON-IMPERATIVE BILINGUAL POSITION TO ANOTHER NON-IMPERATIVE BILINGUAL POSITION WITH A HIGHER LINGUISTIC PROFILE

When an employee is appointed to a non-imperative bilingual position with a significantly higher linguistic profile than the one currently or previously occupied, it is the time entitlement of that individual employee to basic language training which determines the time period within which the required proficiency must be achieved.

INTERPRETATION:

When an employee moves from one non-imperative bilingual position to another with a significantly higher profile, his/her remaining entitlement to basic language training at government expense will determine the time entitlements within which the required proficiency must be achieved. (See Policy IV.12.2). In these circumstances, the "willingness" time of any employee will be adjusted so that it is equal to twice the basic language training entitlement. However, this general principle is restricted to a total 'willingness' time of 24 months i.e. double the amount of basic language training available for any given proficiency level.

Pour mettre en oeuvre cette politique, il faudra que les ministères et organismes tiennent des registres à jour du temps de "consentement" utilisé par un employé pour atteindre le niveau de compétence requis dans la deuxième langue pour un poste bilingue, ainsi que de l'équivalent du temps passé par chaque employé en formation linguistique de base à temps plein. Ces renseignements seront mis à la disposition de la Commission de la Fonction publique et des autres ministères et organismes, lorsque nécessaire.

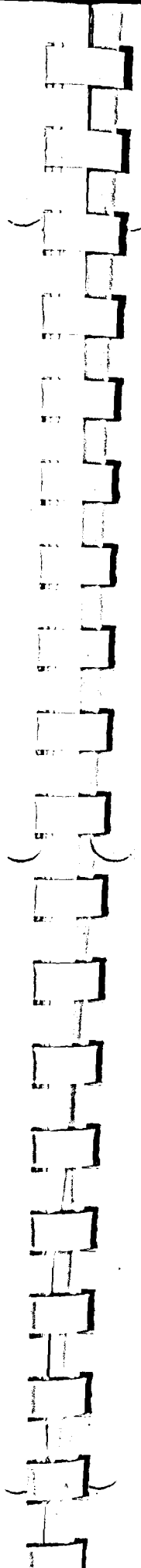
POLITIQUE IV.15.2: TRANSFERT DES DROITS ET DEVOIRS D'UN POSTE BILINGUE
NON IMPERATIF À UN AUTRE POSTE BILINGUE NON IMPERATIF
COMPORTANT UN PROFIL LINGUISTIQUE SUPERIEUR

Lorsqu'un employé est nommé à un poste bilingue non impératif comportant un profil linguistique sensiblement plus élevé que celui occupé antérieurement ou actuellement, la compétence requise doit être atteinte à l'intérieur de la période de formation linguistique de base à laquelle a droit cet employé.

INTERPRETATION:

Lorsqu'un employé passe d'un poste bilingue non impératif à un autre comportant un profil linguistique sensiblement supérieur, ce qui lui reste du temps auquel il a droit pour la formation linguistique de base aux frais du gouvernement, déterminera la période de temps à l'intérieur de laquelle il doit atteindre la compétence requise (Voir Politique IV.12.2). Dans ces circonstances, la période de "consentement" de tout employé sera ajustée de façon à ce qu'elle soit égale à deux fois la période de formation linguistique de base à laquelle il a droit. Toutefois, ce principe général est restreint à une période totale de "consentement" de 24 mois, soit deux fois le temps de formation linguistique de base disponible pour tout niveau de compétence donné.

If, prior to meeting the required proficiency of this position, and prior to the end of the specific "willingness" time, the employee is appointed to another non-imperative bilingual position requiring a similar linguistic proficiency, the time period within which the required proficiency of the second position must be met is the same as that of the original position. (See Policy IV.15.1)



Si, avant d'atteindre le niveau de compétence requis pour ce poste, et avant la fin de la période spécifique de consentement, l'employé est nommé à un autre poste bilingue non impératif nécessitant une compétence linguistique égale, la période à l'intérieur de laquelle la compétence requise pour le deuxième poste doit être atteinte est la même que celle du premier poste (Voir Politique IV.15.1).

**Employee Entitlements and Obligations:
Policies Related to the Failure
to Meet the Required Proficiency of
a Non-Imperative Bilingual Position**

Droits et Devoirs des employés:

Politiques relatives aux employés qui ne réussissent pas à atteindre le niveau de compétence linguistique requis par un poste bilingue non impératif

POLICY IV.16.1: THE MANDATORY TRANSFER OF A NON-IMPERATIVE
APPOINTEE WHO FAILS TO MEET THE REQUIRED
PROFICIENCY WITHIN THE TWO-YEAR PERIOD

If a non-imperative appointee to a bilingual position does not meet the required proficiency in the second official language by the end of the two-year period, that employee will be given a reasonable, mandatory transfer to a vacant position for which he/she is qualified, including in respect of language requirements.

DISCUSSION:

Where a non-imperative appointee has undertaken language training, but has nevertheless failed to meet the required proficiency in the second official language within the two-year period, policies must be in place which provide for a fair treatment of the individual employee.

INTERPRETATION:

It will be the responsibility of the Deputy Head of every department and agency to ensure that a non-imperative appointee who is not capable of meeting the required proficiency of a given bilingual position at the end of the two-year period is offered a reasonable mandatory transfer to a vacant, regular position at the same or equivalent group and level and for which the employee is qualified in all respects, including language requirements. Normal pay provisions relating to transfers will apply. With respect to the language requirements of the position to which the employee is transferred, these may be either unilingual or bilingual, providing the employee can meet the required proficiency of any bilingual position at the time of appointment.

POLITIQUE IV.16.1: MUTATION OBLIGATOIRE D'UN EMPLOYE NOMME A UN POSTE BILINGUE NON IMPERATIF ET QUI NE REUSSIT PAS A ATTEINDRE LE NIVEAU DE COMPETENCE LINGUISTIQUE REQUIS AU COURS DE LA PERIODE LIMITE DE DEUX ANS

Lorsqu'un employé nommé à un poste bilingue non impératif n'a pu, à la fin de la période de deux ans, atteindre le niveau de compétence requis dans la seconde langue officielle, on lui offrira une mutation équitable obligatoire à un poste vacant pour lequel il est qualifié, y compris linguistiquement.

EXPOSE:

Lorsqu'un employé nommé à un poste bilingue non impératif a entrepris la formation linguistique mais demeure incapable d'atteindre la compétence linguistique requise dans la seconde langue officielle pendant les deux ans qui lui sont alloués, des mesures prévoyant une solution qui soit équitable pour l'employé devront être en place.

INTERPRETATION:

Le sous-chef du ministère ou de l'organisme doit s'assurer que, lorsque l'employé nommé à un poste bilingue non impératif ne peut atteindre, dans les deux ans, la compétence linguistique requise par un poste bilingue donné, une mutation équitable obligatoire à un poste vacant d'un groupe et d'un niveau équivalents et pour lequel l'employé est qualifié, y compris linguistiquement, lui soit offerte. Les réglementations salariales qui s'appliquent normalement pour les mutations s'appliqueront également ici. Le poste auquel l'employé est muté peut être unilingue ou bilingue, à condition que l'employé rencontre le niveau de compétence linguistique requis par le poste bilingue au moment de sa nomination.

If an employee refuses a mandatory transfer to a particular position identified by the Deputy Head, and if this offer of transfer is deemed to be reasonable by the Public Service Commission, the employee will be given lay-off status and be subject to the existing lay-off procedures. Of course, no employee is prevented under this policy from applying for, and being appointed to, a position for which he/she is qualified in all respects.

When a non-imperative appointee has not met the second language proficiency after a period of two years, but if the entitlement of up to the equivalent of 12 months full-time basic language training has not been fully utilized, when that employee is transferred to another position or when a temporary position is created, the employee is not entitled to continue language training at government expense in the new position. This does not apply to those situations where a department has failed to provide sufficient training time for the employee to become bilingual (See Policy IV.3.3).

POLICY IV.16.2: THE CREATION OF A TEMPORARY POSITION

If a non-imperative appointee to a bilingual position does not meet the required proficiency in the second official language by the end of the two year period, and if a vacant position for which the non-imperative appointee is qualified is not available within a reasonable period of time, then a temporary position should be created at the same level and classification.

INTERPRETATION:

If, within a two month period, it is impossible for the Deputy Head to identify a suitable vacant position, either in the department concerned or, where not available, in another department, then the

Un employé qui refuse une mutation obligatoire à un poste choisi par le sous-chef, et si cette offre de mutation semble équitable à la Commission de la Fonction publique, l'employé se verra accorder le statut des personnes mises en disponibilité, et sous réserve des procédures de mise en disponibilité en vigueur. Evidemment, rien dans cette politique n'empêche un employé de postuler un poste pour lequel il est qualifié à tous égards ni d'y être nommé.

Lorsqu'un employé nommé à un poste bilingue non impératif ne parvient pas, dans les deux ans, à atteindre la compétence requise dans la seconde langue officielle mais n'a pas entièrement utilisé l'équivalent des 12 mois de formation à plein temps auxquels il avait droit, il doit renoncer à la formation linguistique aux frais du gouvernement, au moment où il est muté à un autre poste, ou au moment où un poste temporaire est créé pour lui. Ceci ne s'applique pas dans le cas où un ministère aurait négligé d'accorder une période de formation suffisante pour permettre à l'employé de devenir bilingue (Voir Politique IV.3.3).

POLITIQUE IV.16.2: CREATION D'UN POSTE TEMPORAIRE

Si une personne nommée de façon non impérative à un poste bilingue ne parvient pas à atteindre la compétence requise dans la seconde langue officielle à la fin de la période de deux ans, et, si l'on ne retrouve pas, après une période raisonnable de recherche, un poste vacant pour lequel cette personne est qualifiée, alors un poste temporaire devrait être créé aux mêmes niveau et classification.

INTERPRETATION:

Si, dans un délai de deux mois, le sous-chef n'a pas été en mesure d'identifier un poste vacant approprié, que ce soit dans le ministère ou en dehors de celui-ci, il pourra créer un poste temporaire

Deputy Head may establish a temporary position for the employee involved until such a time as a suitable position can be found. Temporary positions replace the former holding positions.

The level and classification of the temporary position will be the same as the former position. The rate of pay received by the employee at the time of appointment to the temporary position will be the same rate of pay as that received at the time when he/she ceased to occupy the former position. Normal pay provisions will apply during the period of incumbency of the temporary position.

POLICY IV.16.3: ACCESS TO SUBSEQUENT BILINGUAL POSITIONS FOR EMPLOYEES WHO FAIL TO MEET THE REQUIRED PROFICIENCY OF A NON-IMPERATIVE BILINGUAL POSITION

Employees who have failed to meet the required proficiency of a bilingual position, whether under the previous policy or under the current policy, may apply for another bilingual position with a similar or higher linguistic profile, only if they can demonstrate the required proficiency at the time of application. They may apply for non-imperative bilingual positions with a lower linguistic profile and may proceed on language training, provided that:

- (a) they have not been certified at that level after undertaking basic language training;*
- (b) they have not fully utilized their entitlement of up to the equivalent of 12 months basic language training; and/or*
- (c) they have not utilized the full two year period of "willingness" in the original position.*

jusqu'à ce qu'on ait trouvé un poste approprié auquel on puisse affecter l'employé. Les postes temporaires remplacent les anciens postes d'attente.

Le niveau et la classification du poste temporaire seront les mêmes que ceux du poste précédent. Le taux de salaire reçu par l'employé, au moment de la nomination au poste temporaire, sera le même que celui perçu le jour où il cesse d'occuper le poste précédent. Les réglementations normales en matière de salaire s'appliqueront pendant que l'employé occupera le poste temporaire.

POLITIQUE IV.16.3: ACCES ULTERIEUR AUX POSTES BILINGUES POUR LES EMPLOYES QUI NE PARVIENNENT PAS A ATTEINDRE LA COMPETENCE LINGUISTIQUE REQUISE POUR UN POSTE BILINGUE NON IMPERATIF

Les employés qui n'ont pas réussi à atteindre la compétence linguistique requise par un poste bilingue, que ce soit sous l'ancienne ou la nouvelle politique, peuvent postuler un autre poste bilingue de profil linguistique semblable ou supérieur, seulement s'ils peuvent prouver qu'ils possèdent la compétence requise au moment de la demande. Ils peuvent postuler des postes bilingues non impératifs comportant un profil linguistique inférieur et entreprendre la formation linguistique à condition que:

- a) *ils n'aient pas été certifiés à ce niveau après avoir suivi la formation linguistique de base;*
- b) *ils n'aient pas épuisé leur droit à l'équivalent de 12 mois de formation linguistique de base; et/ou*
- c) *ils n'aient pas épuisé la période de "consentement" de deux ans dans le poste initial.*

INTERPRETATION:

Employees who have failed to meet the required proficiency of any bilingual position may apply for subsequent bilingual positions with a similar or higher linguistic profile, providing they can satisfy the Public Service Commission at the time of application that they can meet the required proficiency of the position.

Similarly, where an employee, after undertaking basic language training, has failed to meet the required proficiency of the given position but has nevertheless been certified at a lower proficiency level, he/she may apply for another bilingual position at that lower proficiency level only if the required proficiency can be demonstrated at the time of application.

Employees who have withdrawn from language training "for cause" (see Policy IV.14) and who have not been certified at a lower proficiency level may apply for other non-imperative bilingual positions which have a lower proficiency level. In such cases, the following guidelines apply:

- (a) if the employee has exhausted the entitlement to the equivalent of 12 months of basic language training and/or the entitlement to two years to meet the required proficiency in a given bilingual position, the required proficiency of any subsequent bilingual position must be demonstrated at the time of application;
- (b) if the employee failed to meet the required proficiency of a bilingual position under the previous policy and still has language training time remaining from the initial 12 months entitlement, he/she is entitled to the remaining language training time and must meet the required proficiency within a time period of twice that of the language training entitlement;

INTERPRETATION:

Les employés qui n'ont pas réussi à atteindre le niveau requis par n'importe quel poste bilingue non impératif peuvent postuler ultérieurement d'autres postes bilingues ayant un profil linguistique semblable ou plus élevé, à la condition toutefois qu'ils puissent prouver à la Commission de la Fonction publique qu'ils rencontrent les exigences requises par le poste au moment de la demande.

De même, lorsqu'un employé n'a pu atteindre la compétence requise dans un poste donné, après avoir entrepris la formation linguistique de base, mais qu'il a néanmoins été certifié à un niveau inférieur, il ne peut postuler un autre poste bilingue à ce niveau de compétence inférieur que s'il peut démontrer la compétence requise au moment de la demande.

Les employés qui se sont retirés de la formation linguistique "pour cause" (Voir Politique IV.14) et qui n'ont pas été certifiés à un niveau de compétence inférieur, peuvent postuler d'autres postes bilingues non impératifs comportant un niveau de compétence inférieur. Dans de telles circonstances, les lignes directrices suivantes s'appliquent:

- a) si l'employé a épuisé l'équivalent des 12 mois de formation linguistique de base et/ou si la période de deux ans allouée pour atteindre la compétence requise pour un poste bilingue donné est écoulée, cet employé ne pourra ultérieurement postuler un poste bilingue que s'il peut prouver qu'il possède la compétence requise au moment de la demande;
- b) si l'employé n'a pas réussi à atteindre le niveau de compétence requis par un poste bilingue en vertu de la politique précédente, et n'a pas épuisé la période initiale de 12 mois de formation linguistique de base, il a le droit de prendre le temps de formation linguistique qui lui reste et devra atteindre le niveau de compétence requis dans une période égale à deux fois celle de son droit à la formation linguistique.

- (c) if the employee failed to meet the required proficiency of a non-imperative bilingual position under the current policies, but still has entitlements to language training and remaining time from the two-year period of the previous position, then that employee is entitled to the remaining language training but must meet the required proficiency within the remaining time from the original two-year period.

- c) si l'employé n'a pas réussi à atteindre le niveau de compétence requis par le poste bilingue non impératif en vertu des politiques actuelles, mais a encore droit à la formation linguistique et n'a pas épuisé la période de "consentement" de deux ans du poste précédent, alors cet employé a droit à la période de temps en formation linguistique qui lui reste mais devra atteindre le niveau de compétence requis pendant la période de temps qui lui reste des deux ans alloués originellement.

**Employee Entitlements and Obligations:
Policies Related to the
Phasing In of Revised Employee Entitlements**

Droits et Devoirs des employés:
Politiques relatives à l'introduction progressive
des droits révisés des employés

POLICY IV.17: TRANSITIONAL PROVISIONS: ENTITLEMENTS TO BASIC
LANGUAGE TRAINING

With respect to employees undergoing language training at the time when departments reidentify the language requirements of positions according to the revised policies:

- (a) if the position to which they were appointed remains bilingual, they will complete the training program they have undertaken, or a program as rescheduled by the Public Service Commission, but be allowed up to two years from the original date of their appointment to meet the required proficiency;*
- (b) if the position is reidentified as unilingual, the employee will have the option of remaining on training until the original proficiency is met or immediately assuming the duties of the position;*
- (c) whether the position remains bilingual or is reidentified as unilingual, if the employee qualifies as an exempted employee, the employee will have the option of remaining on training or immediately assuming the duties of the position.*

DISCUSSION:

In order to phase in the revised policies, allowances must be made for those employees who are undertaking language training at the time departments reidentify the language requirements of positions. The options open to these public servants are designed to ensure that their own interests can be fully accommodated within the spirit of the new policy guidelines.

POLITIQUE IV.17: DISPOSITIONS TRANSITOIRES: DROITS RELATIFS A
LA FORMATION LINGUISTIQUE DE BASE

En ce qui concerne les employés qui sont en formation linguistique au moment où les ministères réidentifient les exigences linguistiques des postes conformément aux politiques révisées:

- a) si les postes auxquels les employés ont été nommés restent bilingues, ces derniers poursuivront la formation entreprise, ou un programme établi par la Commission de la Fonction publique, mais on lui accordera jusqu'à deux ans, à partir de la date de sa nomination, pour atteindre la compétence linguistique requise;*
- b) si le poste est réidentifié unilingue, l'employé pourra, au choix, poursuivre sa formation jusqu'à ce qu'il atteigne la compétence linguistique requise auparavant, ou entrer immédiatement en fonctions;*
- c) que le poste reste bilingue ou soit réidentifié unilingue, si l'employé bénéficie d'une exemption, il pourra, au choix, poursuivre sa formation ou entrer immédiatement en fonctions.*

EXPOSE:

Pour assurer l'introduction progressive des politiques révisées, on devra tenir compte des employés qui sont en formation linguistique au moment où les ministères réidentifient les exigences linguistiques des postes. Les options offertes aux fonctionnaires sont conçues de façon à servir le mieux leurs intérêts dans l'esprit des nouvelles politiques.

INTERPRETATION:

Employees undertaking language training at the time of the reidentification of positions should complete their scheduled language training, or a program as rescheduled by the Public Service Commission, providing the position remains bilingual. However, the time by which they must meet the required proficiency would be two years from the effective date of appointment.

If the position to which they were originally appointed, or which they are encumbering, is reidentified as unilingual, they may, at their choice, remain on training until the original required proficiency is attained, or immediately assume the duties of the position.

Whatever the results of the reidentification process for public servants with long-service or age-exemption entitlements, they may, at their choice, remain on training until the original language requirements are met, or immediately assume the duties of the position.

Should a manager significantly raise the required proficiency of a bilingual position of an employee undertaking language training, the employee will complete the scheduled language training, or a program as rescheduled by the Public Service Commission, and will have to meet the original required proficiency within two years from the effective date of appointment. With respect to the higher proficiency level, the employee may:

1. exercise the entitlement to additional basic language training at government expense (See Policy IV.12.2) and to an addition to the original time period to meet the higher proficiency (See Policy IV.15.2); or

INTERPRETATION:

Les employés qui seront en formation linguistique au moment de la réidentification des postes devraient poursuivre la formation prévue, ou un programme révisé par la Commission de la Fonction publique, si leur poste demeure bilingue. Toutefois, le délai d'acquisition de la compétence requise sera alors fixé à deux ans de la date d'entrée en vigueur de leur nomination.

Si le poste auquel ils ont été nommés, ou dont ils sont titulaires, est réidentifié unilingue, ils peuvent, à leur choix, poursuivre leur formation jusqu'à ce qu'ils aient acquis la compétence linguistique antérieurement requise ou entrer immédiatement en fonctions.

Quant aux employés ayant de longs états de services ou jouissant d'une exemption pour raisons d'âge, ils pourront, à leur choix, poursuivre leur formation jusqu'à ce qu'ils aient atteint la compétence originellement requise, ou entrer immédiatement en fonctions, quels que soient les résultats de la réidentification de leur poste.

Si un gestionnaire relève de façon appréciable le niveau de compétence linguistique requis par un poste bilingue d'un employé qui est en formation linguistique, l'employé terminera la formation linguistique entreprise, ou suivra un cours reprogrammé par la Commission de la Fonction publique, et devra satisfaire à la compétence requise originellement, dans les deux ans qui suivent la date d'entrée en vigueur de la nomination.

En ce qui concerne le niveau de compétence plus élevé, l'employé pourra:

1. se prévaloir de son droit à une formation linguistique de base supplémentaire aux frais de l'Etat (Voir Politique IV.12.2) et à une augmentation de la période originellement prévue, pour satisfaire à la compétence plus élevée (Voir Politique IV.15.2);
ou,

2. exercise incumbents' rights concerning the higher required proficiency (See Policy IV.8).

2. se prévaloir de ses droits de titulaire en matière de relèvement du niveau de compétence linguistique requis (Voir Politique IV.8).

**Employee Entitlements: The Relationship Between Employee
Entitlements and Departmental Responsibilities
to Meet the Linguistic Obligations of all
Non-Imperative Bilingual Positions**

Droits des employés:

**relations entre les droits des employés et les
responsabilités ministérielles en ce qui concerne les
obligations linguistiques de tous les
postes bilingues non impératifs**

POLICY IV.18:

DEPARTMENTAL RESPONSIBILITIES FOR MAKING ALTERNATIVE ADMINISTRATIVE ARRANGEMENTS

Departments and agencies will ensure that, where certain entitlements allow employees to remain in, or be appointed to, non-imperative bilingual positions without meeting the required second language proficiency, the linguistic obligations of the position are met by other means.

DISCUSSION:

Previous policies provided that, for bilingual positions for which the designation date had arrived or which had been identified as bilingual under paragraph 4(A) of Treasury Board Circular 1973-88, "alternative administrative arrangements" had to be made when the incumbent or appointee did not meet the required proficiency of the position. "Alternative administrative arrangements" have usually involved different types of internal reorganizations designed to cover off the linguistic obligations not being met by any given incumbent. In certain circumstances, particularly those involving service to the public, another position had to be established.

Under the previous policy, by December 31, 1978, long-service employee entitlements were to cease and all bilingual positions were to be filled with incumbents meeting the language requirements of the position except for those positions in which the incumbent exercised incumbents' rights or for positions to which age-exempted employees were appointed. Alternative administrative arrangements would then continue only with regard to the latter positions.

POLITIQUE IV.18: RESPONSABILITE MINISTERIELLE QUANT AUX AUTRES
ARRANGEMENTS ADMINISTRATIFS

Lorsque des employés peuvent, en vertu de certains droits acquis, demeurer dans des postes bilingues non impératifs ou y être nommés sans posséder la compétence linguistique requise, les ministères et organismes, devront s'assurer qu'ils rencontrent les obligations linguistiques des postes par d'autres moyens.

EXPOSE

Les politiques antérieures stipulaient que dans le cas des postes bilingues dont la date de désignation était arrivée à échéance, ou dans celui des postes identifiés bilingues en vertu de l'alinéa 4(A) de la circulaire 1973-88 du Conseil du Trésor, "d'autres arrangements administratifs" devaient être pris lorsque le titulaire ou le candidat nommé ne possédait pas la compétence linguistique requise par le poste. Ces "autres arrangements administratifs" comportaient habituellement différents genres de réorganisation interne ayant pour but de répondre aux obligations linguistiques qu'un titulaire ne rencontrait pas. Parfois, surtout lorsqu'il s'agissait de services au public, il a fallu créer un autre poste.

En vertu de la politique antérieure, les droits des fonctionnaires possédant de longs états de service devaient prendre fin au plus tard le 31 décembre 1978 et tous les postes bilingues devaient être comblés, à cette date, par des titulaires qui satisfaisaient aux exigences linguistiques des postes, à l'exception des postes dont le titulaire se prévalait de ses "droits de titulaire" ou auxquels on nommait des employés exclus pour raisons d'âge. D'autres arrangements administratifs ne devaient être pris que dans les cas ci-dessus énoncés.

INTERPRETATION:

The revised policy removes the necessity to maintain the 1978 deadline both with respect to the date by which all positions must be filled by incumbents meeting the language requirements and with respect to terminating the entitlement of long-service employees to apply for bilingual positions while remaining unilingual. Therefore, where bilingual positions are staffed with non-imperative appointees, with those exercising incumbents' rights, or with those with long-service or age-exempted entitlements, departments and agencies will be required to make immediate alternative administrative arrangements to cover off the linguistic obligations of these positions. In most instances, internal reorganizations of duties will be the most effective means of achieving the required linguistic capacity. In exceptional circumstances, an additional position may be created.

By definition, no bilingual position staffed on an imperative basis would require the department to make any alternative administrative arrangements.

INTERPRETATION

La politique révisée annule la prescription fixant à 1978 la date limite pour combler tous les postes par des titulaires rencontrant les exigences linguistiques de leur poste et mettant fin, dès ce moment, aux droits acquis des fonctionnaires ayant de longs états de service de postuler des postes bilingues tout en demeurant unilingues. Par conséquent, lorsque des postes bilingues non impératifs sont comblés soit par des unilingues nommés de façon non impérative, soit par des employés qui exercent leurs "droits de titulaire", ou qui sont exclus pour raisons d'âge ou à cause de leurs longs-états de service, les ministères et les organismes seront tenus de prendre d'autres arrangements administratifs immédiats afin de répondre aux obligations linguistiques de ces postes. Dans la plupart des cas, la réorganisation interne des fonctions sera la façon la plus efficace d'atteindre les conditions linguistiques requises. Dans certaines circonstances exceptionnelles, un poste supplémentaire pourra être créé.

Par définition, aucun autre arrangement administratif ne pourra être requis dans les cas de postes bilingues dotés de façon impérative.

The Bilingualism Bonus Plan

Régime de Prime au Bilinguisme

POLICY IV.19: THE BILINGUALISM BONUS PLAN

A Bilingualism Bonus Plan for employees who meet the required proficiency of bilingual positions will be introduced on October 15, 1977 and, where applicable, will be effective retroactively to November 1, 1976. The annual amount of the bonus will be \$800.

INTERPRETATION:

1. The Bilingualism Bonus shall be payable to all eligible employees for whom the Treasury Board is the Employer and Governor-in-Council appointments, when such employees occupy positions which have been identified as bilingual and the employee has been certified by the Public Service Commission as meeting the established language proficiency requirements for the position, from the date on which the deputy head certifies that both of the qualifying conditions are being met.
2. Notwithstanding Section 1, the Bilingualism Bonus shall not be payable to:
 - (a) employees in the Translation Group except for those whose positions have been identified as bilingual for reasons other than in respect of the performance or supervision of duties specified in the inclusion section of the Translation Group definition;

POLITIQUE VI.19: REGIME DE PRIME AU BILINGUISME

Un régime de prime au bilinguisme à l'intention des employés qui satisfont aux normes de compétence d'un poste bilingue sera instauré le 15 octobre 1977 et, le cas échéant, entrera en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 1976. Le montant annuel de la prime sera de \$800.

INTERPRETATION:

1. La Prime au bilinguisme sera payable à tous les employés admissibles dont le Conseil du Trésor est l'employeur et à ceux qui ont été nommés en vertu d'un décret du Gouverneur en conseil, lorsqu'ils occupent un poste identifié bilingue et que, selon le jugement de la Commission de la Fonction publique, ils satisfont aux exigences établies de compétence linguistique du poste à compter de la date à laquelle le chef responsable atteste que ces deux conditions sont remplies.
2. En dérogation de l'article 1, la Prime au bilinguisme ne sera pas payable:
 - a) aux employés du Groupe de la traduction, sauf ceux dont le poste a été identifié bilingue pour des raisons autres que celles qui ont trait à l'exécution ou à la surveillance des fonctions qui sont énumérées à la partie "inclusion" de la définition dudit groupe;

- (b) employees who are to continue to receive the frozen ST bilingual differential, under conditions as specified in paragraph 15 of this policy section;
- (c) persons appointed by the Governor-in-Council at the SX 4 level or persons appointed by the Governor-in-Council with equivalent salary levels to SX 4, and above;
- (d) a person who falls under one of the following in that he or she is:
 - (i) a person locally engaged outside Canada;
 - (ii) a person whose compensation for the performance of the regular duties of the position of office consists of fees of office, or is related to the revenue of the office in which the person is engaged;
 - (iii) a person not ordinarily required to work more than one-third of the normal period for persons doing similar work;
 - (iv) a person employed on a casual or temporary basis unless such person has been so appointed for a period of more than six months (see Section 10);
 - (v) a person under a professional or personal service contract.

- b) aux employés qui continueront de toucher la prime gelée de rémunération du groupe des ST, conformément aux stipulations mentionnées à l'article 15 de la présente section de politique;
- c) aux personnes nommées par le gouverneur en conseil au niveau SX-4 ou à un niveau salarial équivalent à celui de SX-4 ou à un niveau plus élevé;
- d) aux catégories de personnes suivantes:
 - i) personnes recrutées sur place à l'étranger;
 - ii) personnes dont la rémunération pour l'exécution des fonctions ordinaires d'un poste consiste en émoluments ou est fonction des recettes du bureau où elles occupent un poste;
 - iii) personnes qui ne sont pas habituellement tenues de travailler plus d'un tiers du temps normal exigé des personnes qui font un travail semblable;
 - iv) personnes embauchées occasionnellement ou pour une période déterminée, sauf si elles ont été ainsi nommées pour une période excédant six mois (voir article 10);
 - v) personnes embauchées en vertu d'un contrat de services professionnels ou personnels.

Retroactive Period:

3. Retroactive period means the period from November 1, 1976 to October 15, 1977, the date of the introduction of this plan, and payment covering this period will be applied in accordance with the Retroactive Remuneration Regulations.

The Eligible Employee:

4. An eligible employee shall be entitled to receive the Bilingualism Bonus for the full month for any month in which the employee receives a minimum of ten (10) days' pay in a position(s) to which the Bilingualism Bonus applies. The amount of the Bilingualism Bonus to which an eligible employee is entitled remains unchanged and is not compounded regardless of the number of identified bilingual positions the employee has occupied during a given period. This Section also applies to employees taken on strength, struck off strength, or to the employee who moves into or leaves a bilingual position.
5. Except as provided in Section 7, the Bilingualism Bonus shall not be paid when an employee in a position to which the Bilingualism Bonus applies is appointed to another position to which the Bilingualism Bonus either does not apply, or applies but the established linguistic proficiency requirements of the position are higher than those of the employee's former position and the employee is unable to meet the Public Service Commission certification for the established language proficiency requirements of the position.

Période de rétroactivité

3. Période rétroactive signifie la période allant du 1^{er} novembre 1976 au 15 octobre 1977, soit la date d'instauration du présent régime. Le paiement afférent à cette période s'appliquera en conformité du Règlement sur la rémunération avec effet rétroactif.

Employé admissible

4. Un employé admissible aura le droit de toucher la Prime au bilinguisme mensuelle en entier pour chaque mois au cours duquel il aura reçu un traitement pour au moins dix (10) jours de travail dans un (des) poste(s) auquel ladite prime s'applique. Le montant de la Prime au bilinguisme auquel un employé admissible a droit, demeure inchangé, quel que soit le nombre de postes identifiés bilingues occupés par l'employé au cours d'une certaine période. Aussi cette section a trait au personnel déjà embauché, rayé des cadres, ou aux employés qui sont affectés à des postes bilingues ou les quittent.
5. Sous réserve des prescriptions de l'article 7, la Prime au bilinguisme ne sera pas versée dans le cas où un employé qui occupe un poste auquel elles s'applique est nommé soit à un autre poste auquel elle ne s'applique pas, soit à un autre poste auquel elle s'applique, mais dont les exigences établies de compétence linguistique sont plus élevées que celles de l'ancien poste de l'employé, ce dernier ne pouvant obtenir la certification de la Commission de la Fonction publique à l'effet qu'il satisfait aux exigences établies de compétence linguistique du poste.

6. When an employee is in receipt of the Bilingualism Bonus, he or she shall continue to receive the Bonus even if the language proficiency requirements of his/her position are subsequently raised.

Temporary Assignments:

7. For the purposes of the Bilingualism Bonus Plan, this Section applies to those situations where an eligible employee is required by management to temporarily undertake the responsibilities of another position. Such an assignment is normally characterized by the clear understanding at the outset by management and the employee that he/she will resume the former duties once the temporary assignment has been completed.

When an employee in a position to which the Bilingualism Bonus applies is temporarily assigned duties in another position to which the Bilingualism Bonus does not apply, and when the employee's basic monthly entitlement in the position to which he/she is assigned would be less than the basic pay entitlement plus the Bilingualism Bonus in his/her regular position, the employee shall receive the Bilingualism Bonus applicable to his/her regular position.

In cases where the temporary assignment is to another position to which the Bilingualism Bonus applies, regardless of the level of the language proficiency requirements of that position, the employee shall continue to receive the Bilingualism Bonus.

Special Assignments:

8. This Section is applicable to specific longer term assignments, normally in excess of one year, where there is a clear understanding on the part of management and the employee, that on completion of

6. Un employé qui touche la Prime au bilinguisme continuera de la recevoir même si les exigences de compétence linguistique de son poste sont par la suite rehaussées.

Affectation provisoire

7. Aux fins du régime de la Prime au bilinguisme, le présent chapitre s'applique lorsque la direction demande à un(e) employé(e) admissible d'exercer provisoirement les fonctions d'un autre poste. Dès le début, la direction et l'employé(e) savent qu'une telle affectation sous-entend habituellement de façon claire que l'employé(e) reprendra son poste antérieur dès l'expiration de l'affectation provisoire.

Lorsqu'un employé qui occupe un poste auquel la Prime au bilinguisme s'applique est provisoirement affecté à des fonctions dans un autre poste auquel elle ne s'applique pas, et que le traitement mensuel de base du poste auquel il est nommé, serait moindre que celui de son poste habituel, majoré de la Prime au bilinguisme, il touchera la Prime au bilinguisme qui s'applique à son poste habituel.

Dans le cas d'une affectation provisoire à un autre poste auquel la Prime au bilinguisme s'applique, l'employé continuera de toucher cette dernière, peu importe le niveau des exigences de compétence linguistique du nouveau poste.

Affectations spéciales

8. Le présent chapitre s'applique à des affectations précises dont la durée dépasse habituellement un an et pour lesquelles existe une entente précise entre la direction et les employés stipulant qu'à

the assignment, or series of assignments, the employee will not resume his former duties. This Section applies to all CAP, SAPP and COP assignments, where an otherwise eligible employee will be entitled to receive the Bilingualism Bonus only when these assignments require a bilingual capability as determined by the duties to be performed.

This Section may also be applicable in the case of some longer term secondments or detachments, where it is normally expected that on completion of the assignment the employee will resume his/her former duties. When such an employee occupies a unilingual position and is assigned to a position or to a work situation which requires a bilingual capability, and that employee is certified, or subsequently is certified, as meeting the language proficiency requirements established for the temporary assignment, the employee is eligible to receive the Bilingualism Bonus for the period that he/she meets the language requirements of the assignment.

The Bilingualism Bonus Plan does not apply to temporary assignments outside the Public Service.

Leave:

9. An employee is entitled to receive the Bilingualism Bonus applicable to the employee's regular position during any period of paid leave; however, payment of the Bilingualism Bonus is not made to employees on Educational Leave or Sabbatical Leave, subject to Section 4 above.

la fin de l'affectation, ou des affectations, l'employé ne réexercera pas ses anciennes fonctions. Le présent chapitre s'applique à toutes les affectations du CAP, du PRAS et du POC dans le cadre desquelles un employé qui serait normalement admissible au régime de prime au bilinguisme ne pourra toucher cette prime que lorsque les affectations comporteront des exigences de bilinguisme établies selon les tâches à accomplir.

Le présent chapitre peut aussi s'appliquer aux détachements de longue durée, à la suite desquels il est normalement prévu que l'employé retournera à l'exercice de ses anciennes fonctions. Lorsqu'un employé occupant un poste unilingue est affecté à un poste ou à un travail nécessitant l'usage des deux langues officielles, et qu'il est attesté, au début de l'affectation ou pendant l'affectation, que cet employé satisfait aux exigences linguistiques établies pour cette affectation provisoire, cet employé a le droit de recevoir la prime au bilinguisme pour la période de son affectation au cours de laquelle il satisfait aux exigences linguistiques.

Le régime de prime au bilinguisme ne s'applique pas aux affectations provisoires à l'extérieur de la Fonction publique.

Congé

9. Un employé a le droit de toucher la Prime au bilinguisme qui s'applique à son poste habituel pendant toute période de congé payé; cependant, la prime au bilinguisme ne sera pas versée aux employés bénéficiant d'un congé d'étude ou d'un congé sabbatique, sous réserve de l'article 4 ci-dessus.

Term employees:

10. A person who is appointed to a term of six (6) months or less but remains employed for a period exceeding six (6) months becomes eligible for the Bilingualism Bonus only for that period of time he or she is employed for the period in excess of six (6) months, except that a person who is appointed for a specified term which exceeds six (6) months, the Bilingualism Bonus will be paid from the date of appointment.

Pay Considerations:

11. The Bilingualism Bonus shall be considered as part of an employee's salary only for the purposes of the following:

- Public Service Superannuation Act
- Public Service Disability Insurance Plan
- Canada Pension Plan
- Quebec Pension Plan
- Unemployment Insurance
- Government Employee's Compensation Act
- Flying Accident Compensation Regulations
- Supplementary Retirement Benefit Act
- Supplementary Death Benefit
- Long Term Disability Insurance
- Public Service Management Insurance Plan
- Quebec Health Insurance Plan
- Federal and Provincial Income Taxes

Employés à période déterminée

10. Une personne qui est embauchée pour une durée d'au plus six (6) mois, mais qui demeure en poste pour une période qui dépasse six (6) mois, ne devient admissible à la Prime au bilinguisme qu'à compter du moment où la durée de son service dépasse les six (6) mois en cause, sauf dans le cas où il est entendu dès la nomination que la durée de service de la personne embauchée pour une période déterminée dépassera six (6) mois, auquel cas la prime au bilinguisme sera versée à compter de la date de nomination.

Traitement affecté à certaines fins

11. La Prime au bilinguisme ne sera réputée faire partie du traitement d'un employé qu'aux fins suivantes:

Loi sur la pension de la Fonction publique

Régime d'assurance-invalidité de la Fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-chômage

Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat

Règlement sur l'indemnisation en cas d'accident d'aviation

Loi sur les présentations supplémentaires de retraite

Présentations supplémentaires de décès

Assurance-invalidité de longue durée

Régime d'assurance des cadres de gestion

Régime d'assurance-maladie du Québec

Impôts fédéral et provincial sur le revenu

12. The Bilingualism Bonus will not be considered as part of an employee's salary or used to compute an employee's salary entitlements for the following:
 - (a) transfer;
 - (b) promotion;
 - (c) overtime calculation;
 - (d) severance pay;
 - (e) demotion;
 - (f) payment on termination of employment of unused vacation leave on lay-off, resignation or retirement.

13. Notwithstanding Sections 4 and 9, if, in any month, an eligible employee is disabled or dies prior to establishing an entitlement to the Bilingualism Bonus, the Bilingualism Bonus benefits accruing to the employee or his/her estate shall be determined in accordance with the Bilingualism Bonus entitlement for the month preceding such disablement or death.

ST Bilingual Differential:

14. Treasury Board Minute TB/CT 658237, dated October 20, 1966, and all subsequent directives which provide authority for the payment of a seven (7) per cent differential of salary to eligible employees in the Secretarial, Stenographic, Typing Group are hereby rescinded, as of October 15, 1977.

15. The pay differential of employees in the Secretarial, Stenographic, Typing Group who, on October 15, 1977, the date of introduction of this plan, were entitled to receive a pay differential equal to seven (7) per cent of the salary will be frozen at the amount in effect on this date.

12. La Prime au bilinguisme ne sera pas réputée faire partie du traitement d'un employé ni ne servira à calculer ses droits à la rémunération dans les cas suivants:

- a) mutation,
- b) avancement,
- c) calcul des heures supplémentaires,
- d) indemnité de départ,
- e) rétrogradation,
- f) en cas de mise à pied, de démission ou de retraite, le paiement des congés non-utilisés.

13. Nonobstant les chapitres 4 et 9 si, au cours d'un mois quelconque, un employé admissible devient invalide ou meurt avant d'acquiescer un droit à la prime au bilinguisme, la prestation afférente à l'employé ou à sa succession à cet égard sera calculée d'après le droit à la prime au bilinguisme pour le mois qui a précédé l'invalidité ou le décès.

Sursalaire des ST bilingues

14. La délibération du Conseil du Trésor n° 658237, du 20 octobre 1966, et toutes les directives ultérieures, qui autorisent le versement d'une prime de sept (7) pour cent aux employés admissibles du Groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie, sont par la présente abrogées à compter du 15 octobre 1977.

15. Le sursalaire équivalent à sept (7) pour cent du traitement, que les employés du Groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie étaient en droit de toucher le 15 octobre 1977, c'est-à-dire à la date d'instauration du présent régime, sera bloqué au montant en vigueur à cette date.

16. Employees who were entitled to receive an amount so established in Section 15 above, shall continue to receive this amount, where qualified, or the Bilingualism Bonus, whichever is greater, and shall continue to do so for as long as they occupy any position classified in the Secretarial, Stenographic, Typing Group which has been identified as bilingual. Where the amount of the Bilingualism Bonus during the retroactive period exceeds the amount of the pay differential received, an eligible employee in the ST Group shall, in addition, for any month, receive the difference between the two amounts.

Re-Identification of Positions:

17. When an employee of an identified bilingual position is notified by the Employer that the employee's position is no longer identified bilingual, the written notice of termination to the employee shall be provided two (2) calendar months prior to its effect.

Payment:

18. A flat rate annual payment of \$800 will be provided under the Bilingualism Bonus Plan. The total amount of retroactive pay will vary, for eligible employees, according to the number of months during which they occupied bilingual positions. Similarly, an eligible employee engaged on less than a full-time basis shall have his/her Bilingualism Bonus reduced to the same proportion that their normal hours of work compare with the normal hours of work of a full-time employee in the same classification group.
19. The Bilingualism Bonus shall be a flat rate annual amount of \$800 and shall be paid on the same basis as that of the employee's regular pay.

16. Les employés qui, selon les prescriptions de l'article 15 ci-dessus, étaient en droit de recevoir ce sursalaire, continueront de toucher le plus élevé des deux montants suivants, c'est-à-dire le sursalaire ou la prime au bilinguisme, s'ils sont qualifiés, et aussi longtemps qu'ils occuperont un poste identifié bilingue et classé dans le Groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie. Lorsque le montant de la prime au bilinguisme relatif à la période de rétroactivité dépasse celui du sursalaire touché, un employé admissible du groupe ST recevra, en surcroît, la différence entre les deux montants et ce, pour n'importe quel mois.

Réidentification des postes

17. Quand l'employeur informe un employé qui occupe un poste identifié bilingue de l'abrogation de cette identification, on devra avertir l'employé par écrit deux (2) mois civils avant que ladite abrogation n'entre en vigueur.

Paiement

18. Un paiement annuel à taux fixe de \$800 sera accordé en vertu du Régime de prime au bilinguisme. Le montant global du paiement rétroactif versé à un employé admissible sera fonction du nombre de mois pendant lesquels il aura occupé un poste bilingue. De même, un employé admissible, mais qui n'est pas embauché à temps plein, verra sa prime au bilinguisme réduite d'un montant directement proportionnel à son nombre d'heures normales de travail par rapport au nombre d'heures normales de travail d'un employé à temps plein du même groupe de classification.
19. La prime au bilinguisme consistera en un montant annuel fixe de \$800 et sera incorporée à chacun des chèques bi-mensuels réguliers.

**Employee Entitlements and Obligations:
Future Policies Related to Willingness
to Become Bilingual, Basic Language Training
at Government Expense, and the
Bilingualism Bonus Plan**

Droits et devoirs des employés:
Politiques futures concernant la volonté
de devenir bilingue, la formation linguistique
de base aux frais du gouvernement et le régime
de prime au bilinguisme

POLICY IV.20: THE GOVERNMENT'S PLANNED TERMINATION OF THE POLICIES OF WILLINGNESS TO BECOME BILINGUAL, BASIC LANGUAGE TRAINING AT GOVERNMENT EXPENSE, AND THE BILINGUALISM BONUS PLAN

Knowledge of the two official languages will, over time, be considered a basic skill for some jobs, and acquisition of bilingual proficiency should be a factor to be considered among Canadians who are planning a career in the Public Service. Accordingly, the Government plans to terminate the policies of staffing positions on a non-imperative basis, universal basic language training programs for public servants, and the Bilingualism Bonus Plan on December 31, 1983. However, after December 31, 1983:

- (a) unilingual employees having long-service or age-exempted entitlements may, until their retirement, apply for, and be appointed to, any bilingual position while remaining unilingual, except to those positions where the circumstances are similar to those of the present imperative bilingual positions; and*
- (b) the Government will retain programs for the provision of specialized language training in each of the official languages as part of its professional training programs.*

DISCUSSION:

A number of measures were introduced in 1973 to implement the principles adopted by Parliament in its "Resolution on Official Languages in the Public Service of Canada". These measures were designed to

POLITIQUE IV.20: TERMINAISON PREVUE PAR LE GOUVERNEMENT DES POLITIQUES
RELATIVES A LA VOLONTE DE DEVENIR BILINGUE, A LA
FORMATION LINGUISTIQUE DE BASE AUX FRAIS DU GOUVERNEMENT,
ET AU REGIME DE PRIME AU BILINGUISME

La connaissance des deux langues officielles devra, éventuellement, être considérée comme une aptitude de base pour certaines fonctions, et l'acquisition des deux langues devrait être un facteur à prendre en considération pour les Canadiens qui veulent faire carrière dans la Fonction publique. Le gouvernement a donc l'intention de mettre fin à ses politiques relatives à la dotation des postes bilingues sur une base non impérative, à ses programmes universels de formation linguistique de base pour les fonctionnaires, et au Régime de prime au bilinguisme, le 31 décembre 1983. Toutefois, après le 31 décembre 1983,

- a) les employés unilingues ayant de longs états de service et ceux qui bénéficient d'exemptions en raison de leur âge, pourront postuler jusqu'à leur retraite des postes bilingues et y être nommés tout en demeurant unilingues, exception faite des postes dont les circonstances sont semblables à celles des postes bilingues actuels dotés de façon impérative; et*
- b) Le Gouvernement maintiendra, dans le cadre de ses programmes de formation professionnelle, des programmes destinés à dispenser une formation linguistique spécialisée dans chacune des deux langues officielles.*

EXPOSE:

Un certain nombre de mesures ont été prises en 1973 pour mettre en oeuvre les principes adoptés par le Parlement dans sa "Résolution sur les langues officielles dans la Fonction publique du Canada". Ces

accelerate the process of changing the Public Service from a primarily English-speaking institution to a bilingual one, and to minimize the effects of this transition on employees. Progress in achieving the goal of establishing a functionally bilingual Public Service by December 31, 1978 has made it possible to terminate some of these policies, but in order to give ample notice to current and prospective employees, a transitional period, beginning on January 1, 1979, will be introduced.

During the transitional period, the system of non-imperative appointments will be maintained and basic language training will continue to be provided to unilingual employees who will need bilingual skills for professional purposes within a relatively short period. As of December 31, 1983, the Government plans to terminate the system of non-imperative appointments and the provision of universal basic language training both because the government is satisfied that by that time the number of fully qualified employees and candidates will be sufficient to meet the resource requirements of the Public Service, and because acquisition of bilingual proficiency should be a factor to be considered among Canadians who are planning a Public Service career. The Government also plans to terminate the Bilingualism Bonus Plan as of December 31, 1983.

However, after December 31, 1983, the Government intends to retain programs for the provision of specialized language training in each of the official languages as part of its professional training programs.

mesures avaient principalement pour but d'accélérer le processus de transformation de la Fonction publique d'une institution essentiellement unilingue anglaise, à une institution bilingue, et de minimiser les répercussions de ces changements sur les employés. Les progrès réalisés en vue de l'établissement d'une Fonction publique fonctionnant dans les deux langues le 31 décembre 1978, ont permis de mettre fin à certaines de ces politiques; toutefois, afin de donner aux employés présents et futurs un préavis suffisamment long, une période de transition sera instaurée dès le 1^{er} janvier 1979.

Pendant cette période de suppression progressive, le système des nominations non impératives demeurera en place et l'on continuera de donner la formation linguistique de base aux employés unilingues qui, pour des raisons professionnelles, ont besoin de devenir bilingues dans une période de temps assez courte. A partir du 31 décembre 1983, le Gouvernement à l'intention de mettre fin au système des nominations non impératives et à la formation linguistique de base universelle, à la fois parce que le gouvernement croit qu'à ce moment-là, le nombre d'employés et de candidats bilingues pleinement qualifiés sera suffisant pour satisfaire aux exigences du bilinguisme dans la Fonction publique, et parce que l'acquisition de la seconde langue devrait être un élément à considérer parmi les Canadiens qui songent à faire carrière dans la Fonction publique. Le Gouvernement a aussi l'intention de mettre fin au régime de la prime au bilinguisme, le 31 décembre 1983. Toutefois, après le 31 décembre 1983, le Gouvernement entend retenir, dans le cadre de ses programmes de formation professionnelle, des programmes destinés à dispenser une formation linguistique spécialisée dans chacune des deux langues officielles.

EXCEPTION:

The entitlements given long-service and age-exempted employees to apply for, and be appointed to, non-imperative bilingual positions while remaining unilingual will remain, except to those positions where the circumstances are similar to those of the present imperative bilingual positions (see Policies IV.4 and IV.5). Incumbents of bilingual positions may continue to exercise their rights to remain in their position while remaining unilingual, or request a transfer to another position for which they are qualified, including in respect of language requirements.

EXCEPTION:

Les droits des employés ayant de longs états de service et de ceux bénéficiant d'exemptions en raison de leur âge de poser leur candidature et d'être nommés à des postes bilingues non impératifs, tout en demeurant unilingues, seront maintenus, exception faite des postes dont les circonstances sont semblables à celles des postes bilingues actuels dotés de façon impérative (Voir Politiques IV.4 et IV.5). Les titulaires de postes bilingues pourront continuer d'exercer leur droit de demeurer dans leur poste tout en restant unilingues, ou de demander une mutation à un autre poste pour lequel ils sont qualifiés, y compris linguistiquement.

APPENDIX "D"

SECTION III
THE ORGANIZATION OF LINGUISTIC RESOURCES
WITHIN THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

ANNEXE "D"

SECTION III

ORGANISATION DES RESSOURCES LINGUISTIQUES
AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

III. THE ORGANIZATION OF LINGUISTIC RESOURCES WITHIN THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

INTRODUCTION

Once departments and agencies have developed a general strategy for issues relating to full participation and increasing French as a language of work, individual managers will then be in a position to proceed with a review of the organization of their linguistic resources to meet the policy provisions outlined in Sections I and II. For managers in designated bilingual regions and in national headquarters offices wherever located, this review will probably require an examination of all the language requirements of the positions in their unit. For managers in unilingual regions, it will not be necessary to re-consider the majority of the language requirements of positions. For example, it will not be necessary to review all the French-essential positions in the unilingual regions of Quebec or all the English-essential positions in the unilingual regions of other provinces. Nevertheless, managers in these areas will be required to review the language requirements of all positions identified as bilingual, Either/or or unilingual in the minority official language of the province concerned. Only in rare cases should any positions remain identified as unilingual in the provincial minority official language or as Either/or in any unilingual region.

One major modification in official languages policies makes this reidentification process substantially different from that which has existed in the past. Since the time of Prime Minister Pearson's statement in 1966 on bilingualism in the Public Service, an implicit assumption of official languages policies has been that the establishment of a bilingual institution requires a maximization of individual bilingualism among employees through the creation of as many bilingual positions as possible.

III. L'ORGANISATION DES RESSOURCES LINGUISTIQUES AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

INTRODUCTION

Une fois que les ministères et organismes auront établi une stratégie générale portant sur les questions relatives à la pleine participation des deux collectivités et à l'accroissement de l'utilisation du français comme langue de travail, les gestionnaires seront alors en mesure de procéder à l'examen de l'organisation de leurs ressources linguistiques afin de satisfaire aux dispositions de la politique énoncées aux Sections I et II. Pour les gestionnaires des régions désignées bilingues et des bureaux centraux où qu'ils se trouvent, cet examen entraînera probablement une revue des exigences linguistiques de tous les postes de leur unité. Dans les régions unilingues, les gestionnaires n'auront pas à reconsidérer les exigences linguistiques de la majorité des postes. Par exemple: il ne sera pas nécessaire de réviser les exigences linguistiques de tous les postes français-essentiel dans les régions unilingues du Québec, ou de tous les postes anglais-essentiel dans les régions unilingues des autres provinces. Toutefois, les gestionnaires de ces régions devront réviser les exigences linguistiques de tous les postes bilingues, réversibles, ou unilingues dans la langue officielle de la minorité de la province en question. Ce sera seulement dans des cas exceptionnels que des postes pourront demeurer unilingues dans la langue de la minorité de la province ou réversibles dans une région unilingue.

En raison d'une importante modification apportée aux politiques en matière de langues officielles, le processus de réidentification diffère sensiblement de celui qui a été suivi jusqu'ici. Depuis la déclaration, en 1966, du Premier Ministre Pearson au sujet du bilinguisme dans la Fonction publique, on a présumé de façon implicite qu'en ce qui concerne les politiques des langues officielles, l'établissement d'une institution bilingue nécessitait le maximum de bilinguisme chez les employés et qu'il fallait donc créer le plus grand nombre possible de postes bilingues.

The new approach to the nature of the Public Service as a bilingual institution is to maintain individual bilingualism but to provide for greater use of unilingual positions in the delivery of services. It is felt that this approach will provide the greatest possible compatibility between the objectives of service and participation. Hence, opportunities for both official language groups to work and to pursue careers in their own official language will be expanded.

This Section sets out the guidelines for the general approach to the nature of a bilingual institution as well as those for identifying the language requirements of positions. The method of determining the linguistic profile of bilingual positions, including the application of the Language Selection Standard, is also outlined.

In certain circumstances, the criteria provided to managers are clear cut. In most instances, however, managers will have considerable flexibility in the way in which they choose to organize their resources to meet official languages objectives. From this perspective, it is important to stress that managers will be required to consider and to balance a number of issues when re-identifying the language requirements of positions.

Managers must determine which of the policies related to language use in the Public Service apply to their area of responsibility and must have a clear organizational image of how their unit will most efficiently function, given official languages objectives and their own ongoing departmental responsibilities. For managers in unilingual regions of the country, this process will probably not be particularly difficult. However, managers in bilingual regions, or in national headquarters offices wherever located, should have a clear understanding

La nouvelle façon d'envisager la Fonction publique en tant qu'institution bilingue consiste à maintenir le bilinguisme individuel, mais à recourir à un plus grand nombre de postes unilingues pour la prestation de services. On estime que cette approche assurera la plus grande compatibilité possible entre les objectifs de service et la participation. Par conséquent, les membres des deux principaux groupes linguistiques auront de plus grandes possibilités de travailler et de poursuivre leur carrière dans leur propre langue officielle.

Cette section énonce les lignes directrices concernant la façon générale d'envisager la nature d'une institution bilingue, ainsi que celles qui ont trait à l'identification des exigences linguistiques des postes. On y expose également la méthode utilisée pour établir le profil linguistique des postes bilingues y compris l'application de la Norme de sélection en matière de langues officielles.

Dans certains cas, les critères dont disposent les gestionnaires sont bien définis. Toutefois, la plupart du temps, les gestionnaires jouiront d'une grande latitude pour ce qui est de choisir la façon d'organiser leurs ressources en vue de réaliser les objectifs en matière de langues officielles. Dans cette perspective, il importe de signaler que les gestionnaires devront peser un certain nombre d'éléments lorsqu'il s'agira de réidentifier les exigences linguistiques des postes.

Les gestionnaires devront choisir, parmi les politiques ayant trait à l'usage de la langue dans la Fonction publique, celles qui s'appliquent à leur secteur de responsabilité, et avoir une idée précise, sur le plan organisationnel, de la façon la plus efficace de faire fonctionner leur unité, compte tenu des objectifs en matière de langues officielles et de leurs propres responsabilités courantes au sein du ministère. Les gestionnaires des régions unilingues du pays ne rencontreront probablement pas de difficultés particulières à mettre en oeuvre ce

of all aspects of official languages policies, and the interrelationships which exist among them, in order that the program can be viewed as a totality rather than as unrelated administrative fragments.

For instance, a manager who is responsible for the provision of one of the central services may have to take into account:

- (1) the operational commitments and constraints of the unit, within the context of overall departmental responsibilities;
- (2) the analysis of the linguistic demands of the clientele to be served because of the requirement to provide services in both official languages;
- (3) the objective of identifying unilingual positions wherever possible in order to provide public servants with an opportunity to work in their first official language;
- (4) consideration of appropriate communication patterns within the unit so that situations will be avoided where English-essential positions will be required to communicate with French-essential positions in carrying out work-related duties;
- (5) the availability of work instruments in both official languages;
- (6) the strategy developed in the department to redress representational imbalances in the occupational category or location of some subordinate positions.

processus. Toutefois, les gestionnaires des régions bilingues ou des bureaux centraux où qu'ils se trouvent, devraient bien comprendre tous les aspects des politiques des langues officielles et les liens qui existent entre chacune d'elles, de façon à ce que le programme soit perçu comme un tout, et non comme des fragments administratifs sans rapport les uns avec les autres.

Par exemple, il se peut qu'un gestionnaire responsable de la prestation de l'un des services centraux doive tenir compte des facteurs suivants:

- 1) engagements et contraintes d'ordre opérationnel de l'unité, dans le cadre des responsabilités globales du ministère;
- 2) analyse des exigences linguistiques de la clientèle, en raison de l'obligation d'assurer des services dans les deux langues officielles;
- 3) objectif qui consiste à identifier des postes unilingues, dans la mesure du possible, afin de permettre aux fonctionnaires de travailler dans leur première langue officielle;
- 4) examen des modes de communication appropriés au sein de l'unité, de façon à éviter que les titulaires de postes anglais-essentiel soient tenus de communiquer, dans l'exercice de leurs fonctions, avec des titulaires de postes français-essentiel;
- 5) disponibilité d'instruments de travail dans les deux langues officielles;
- 6) stratégie élaborée par le ministère en vue de remédier à une représentation déséquilibrée, quant à la catégorie professionnelle ou le lieu géographique de certains postes subalternes.

Each manager will have a set of circumstances unique to his/her own situation. However, the final reidentification of the language requirements of positions in the unit will be the result of the manager's best judgment of how these various factors can most appropriately be balanced.

Chaque gestionnaire aura à faire face à des situations particulières. Toutefois, la réidentification définitive des exigences linguistiques des postes de l'unité résultera du jugement porté par le gestionnaire sur la meilleure méthode à utiliser pour mieux équilibrer ces divers facteurs.

**Policies Related to the Description of,
and Criteria for, the Identification of
the Language Requirements of a Position**

**Politiques relatives à la description
et aux critères d'identification
des exigences linguistiques d'un poste**

POLICY III.1: THE LANGUAGE REQUIREMENTS OF A POSITION: FUNCTION AND DESCRIPTION

The principal mechanism by which the resources of the Public Service are organized to fulfil its linguistic obligations is the identification of the language requirements of a position. The descriptions of the language requirements of a position are: English-essential, French-essential, either English or French-essential, or Bilingual.

INTERPRETATION:

The identification of the language requirements of a position is the mechanism which a manager employs to ensure that the linguistic obligations of the unit are met.

The Language Requirements of a Position are established in terms of a combination of:

1. the identification of the language or languages to be used by the incumbent of a position in performing the duties of the position. The language requirements of a particular position may be established as one of:
 - (a) English-essential: a position in which all the duties of the position can be performed in English.
 - (b) French-essential: a position in which all the duties of the position can be performed in French.
 - (c) Either English or French-essential (Either/or): a position in which all the duties of the position can be performed either in English or in French.

POLITIQUE III.1: LES EXIGENCES LINGUISTIQUES D'UN POSTE: FONCTION ET DESCRIPTION

L'identification des exigences linguistiques d'un poste est le principal mécanisme qui permet d'organiser les ressources de la Fonction publique en vue de satisfaire à ses obligations linguistiques. Les exigences linguistiques d'un poste se décrivent comme suit: anglais-essentiel, français-essentiel, anglais ou français essentiel (réversible), ou bilingue.

INTERPRETATION

L'identification des exigences linguistiques d'un poste permet au gestionnaire de s'assurer que l'unité remplit ses obligations linguistiques.

L'établissement des exigences linguistiques d'un poste se fait de la façon suivante:

1. Identification de la ou des langues que le titulaire d'un poste doit utiliser dans l'exercice de ses fonctions. Les exigences linguistiques d'un poste donné peuvent s'établir comme suit:
 - a) Anglais-essentiel: poste dont la totalité des fonctions peuvent être remplies en anglais;
 - b) Français-essentiel: poste dont la totalité des fonctions peuvent être remplies en français;
 - c) Anglais ou français essentiel (poste réversible):
poste dont la totalité des fonctions peuvent être remplies soit en anglais, soit en français;

(d) Bilingual: a position in which all of, or part of, the duties of the position must be performed in both English and French.

2. in the case of a bilingual position, the linguistic profile resulting from the application of the Language Selection Standard to the position. The linguistic profile defines the required level of proficiency in each of the skills of reading, writing, listening and speaking for each of the official languages as a second language of use.

Once the required language use of positions has been determined, and, in the case of bilingual positions, the linguistic profile determined, positions are said to be "identified" as English-essential, French-essential, Either/or, or bilingual.

NOTE: The Use of Either/or Positions

Either/or positions were introduced as one of the possible identifications for the language requirements of positions in Treasury Board Circular 1973-88. It was originally intended that this identification would be used solely for those positions which, regardless of the employment category of the position, required such minimal communications in the performance of the duties that the first official language of the incumbent was relatively immaterial. Over time, Either/or positions have been used for other purposes. For instance, in some large units which are operating in both English and French, a number of positions can be identified as Either/or because the duties of the positions can be carried out either in English or in French. Managers may continue to find the use of Either/or positions effective in such circumstances.

d) Bilingue: poste dont la totalité ou une partie des fonctions doivent être remplies à la fois en anglais et en français.

2. Dans le cas d'un poste bilingue, l'établissement du profil linguistique résulte de l'application de la Norme de sélection en matière de langues officielles. Le profil linguistique définit le niveau de compétence requis dans chacune des habiletés: compréhensions écrite et orale et expressions écrite et orale, pour chacune des langues officielles, comme seconde langue d'usage.

Une fois que la langue d'usage des postes a été déterminée et, dans le cas des postes bilingues, que le profil linguistique a été établi, on dit des postes qu'ils sont "identifiés" anglais-essentiel, français-essentiel, réversibles, ou bilingues.

NOTA: Usage des postes réversibles

Dans la circulaire n° 1973-88 du Conseil du Trésor, on a présenté les postes réversibles comme étant l'un des modes d'identification possibles des exigences linguistiques des postes. Au départ, ce mode d'identification ne devait s'appliquer qu'aux postes qui, indépendamment de la catégorie d'emploi, nécessitaient si peu de communications dans l'exécution des tâches que la première langue officielle du titulaire était d'importance relativement négligeable. Toutefois, les postes "réversibles" ont depuis lors été utilisés à d'autres fins. Par exemple, dans certaines unités importantes qui fonctionnent à la fois en anglais et en français, un certain nombre de postes peuvent être identifiés réversibles, étant donné que les fonctions des postes peuvent être remplies soit en anglais, soit en français. Il se peut que les gestionnaires continuent de trouver efficace l'usage des postes réversibles dans de tels cas.

However, the identification of any position as Either/or has a number of implications for the identification of the language requirements of other positions in the work unit. Because Either/or positions could be staffed with employees who have either English or French as their first official language, whenever an Either/or position is identified, any position which is in communication with that position in performing its duties must be identified as bilingual. For similar reasons, any supervisory position with one subordinate Either/or position must be identified as bilingual.

Since the language requirements of positions are to be identified on the basis of work-related need, since bilingual positions will be established only where needed for the effective delivery of services, and since the number and percentage of French-essential positions is to be increased, managers should consider carefully whether the use of the Either/or identification is the most appropriate in a given situation.

Toutefois, l'identification d'un poste comme réversible a un certain nombre de répercussions sur l'identification des exigences linguistiques d'autres postes de l'unité de travail. Etant donné que les postes réversibles pourraient être occupés par des employés dont la première langue officielle est soit l'anglais, soit le français, chaque fois qu'un poste est identifié comme réversible, tout poste qui est en rapport avec ce dernier dans l'exercice des fonctions doit être identifié bilingue. De même, tout poste dont les fonctions comportent la surveillance d'un poste réversible subalterne doit être identifié bilingue.

Etant donné que les exigences linguistiques des postes doivent être déterminées en fonction des besoins réels du travail, que les postes bilingues ne seront créés que pour assurer la prestation de services efficaces, et que le nombre et le pourcentage de postes français-essentiel doivent être augmentés, les gestionnaires devraient réfléchir sérieusement et décider si, dans une situation donnée, il est opportun d'utiliser l'identification réversible.

POLICY III.2: THE IDENTIFICATION OF THE LANGUAGE REQUIREMENTS OF A POSITION: GENERAL

The language requirements of each position will be identified on the basis of the work-related need for the use of one, or both, official languages in carrying out the duties of the position involved.

DISCUSSION:

In the past, the process of the identification of the language requirements of positions has been strongly influenced by the approach to the nature of the Public Service as a bilingual institution. The revised approach of identifying a position as bilingual only where needed for operations for the effective delivery of services both to the public and to employees seeks to rectify this situation by basing the language requirements of positions on the specific work-related need for language use to carry out the duties of any given position.

INTERPRETATION:

In reviewing the language requirements of positions, managers will assess carefully the actual need for the use of language with respect to positions in their unit and identify the language requirements of positions according to one of the four descriptions outlined in policy III.1.

NOTE: This position-oriented policy is intended to suit the needs of the domestic Public Service where employees are performing the duties of the position against which they are assigned for classification and pay purposes. It cannot be applied to the

POLITIQUE III.2: L'IDENTIFICATION DES EXIGENCES LINGUISTIQUES D'UN
POSTE: GENERALITES

Les exigences linguistiques, de chaque poste seront identifiées selon les besoins relatifs aux fonctions du poste quant à l'usage de l'une ou des deux langues officielles dans l'exercice des fonctions du poste en cause.

EXPOSE

Par le passé, le fait de considérer la Fonction publique comme une institution bilingue a fortement influé sur l'identification des exigences linguistiques des postes. L'optique révisée selon laquelle un poste n'est identifié bilingue que s'il est nécessaire pour la prestation de services efficaces au public et aux employés, vise à rectifier cette situation en fondant les exigences linguistiques des postes sur les besoins spécifiques du travail pour déterminer l'usage de la langue dans l'exercice des fonctions d'un poste donné.

INTERPRETATION

En révisant les exigences linguistiques des postes, les gestionnaires évalueront avec soin les besoins réels qui déterminent l'usage de la langue par rapport aux postes de leur unité, et détermineront les exigences linguistiques des postes selon l'une des quatre descriptions énoncées dans la politique III.1.

NOTA: Cette politique, axée sur les postes, a pour but de répondre aux besoins de la Fonction publique dans le cas des employés qui remplissent les fonctions du poste auquel ils sont affectés pour des fins de classification et de rémunération. Elle ne

system of rotational assignments used by some departments in carrying out their responsibilities abroad. Therefore, special arrangements will be required for the rotational foreign services.

OPERATIONAL DEFINITION:

Work-Related Need: The identification of the demands made by the duties of a given position for the use of one, or both official languages, in the position. Included in the identification of the demands is an assessment of the necessary communications patterns within the work unit so that the duties of the unit can be effectively discharged.

peut s'appliquer au système d'affectations de permutants dont se servent certains ministères pour assumer leurs responsabilités à l'étranger. Par conséquent, il faudra prendre des dispositions spéciales dans le cas des services extérieurs permutants.

DEFINITION OPERATIONNELLE

Besoin créé par les fonctions: Identification de la nécessité, dans le cadre des fonctions d'un poste donné, d'utiliser l'une ou les deux langues officielles. L'identification de cette nécessité comprend également une évaluation des régimes de communications qui sont nécessaires au sein de l'unité de travail pour que les fonctions de l'unité soient remplies efficacement.

POLICY III.3.1: THE IDENTIFICATION OF BILINGUAL POSITIONS: REVISED APPROACH

As a general rule, when considering the linguistic organization of resources to establish a bilingual capacity within a work unit, managers will identify individual positions as bilingual only where needed for operations for the effective delivery of services to the public and/or to employees.

DISCUSSION:

One of the major thrusts of the revisions to official languages policies is to ensure that bilingual positions are created only where necessary, so that unilinguals of both official language groups will be able to work in their first official language, wherever possible.

INTERPRETATION:

When organizing linguistic resources to meet obligations for the use of both official languages, managers should study every possibility of using mechanisms other than the identification of individual positions as bilingual. Mechanisms could include the reorganization of duties so that equivalent unilingual positions can be employed or the streaming of work flows through the use of appropriate signs, telephone link-ups, and other work-flow devices. For example, a manager might consider reorganizing the work of five bilingual positions so that the same work would be performed by less bilingual and more unilingual positions. A bilingual telephone receptionist could direct clientele to the public servant possessing the appropriate language skills and/or signs indicating where each official language is spoken could be introduced.

POLITIQUE III.3.1: IDENTIFICATION DES POSTES BILINGUES: NOUVELLE APPROCHE

En règle générale, en étudiant l'organisation linguistique des ressources pour établir une capacité bilingue dans une unité de travail, les gestionnaires identifieront des postes bilingues seulement lorsqu'ils seront nécessaires aux opérations visant à assurer des services efficaces au public et/ou aux employés.

EXPOSE:

L'un des principaux objectifs des révisions des politiques en matière de langues officielles est d'assurer que des postes bilingues ne soient créés que lorsqu'ils sont nécessaires, de sorte que les unilingues des deux groupes linguistiques officiels soient en mesure de travailler dans leur première langue officielle, autant que possible.

INTERPRETATION:

En organisant les ressources linguistiques pour répondre aux exigences d'utilisation des deux langues officielles, les gestionnaires devraient étudier toutes les possibilités d'utiliser des méthodes autres que l'identification de postes individuels bilingues. Ces méthodes pourraient comprendre la réorganisation des tâches de manière à pouvoir utiliser des postes unilingues équivalents, ou encore l'acheminement du travail au moyen d'écrécrans appropriés, de raccordements téléphoniques ou d'autres méthodes. Par exemple, un gestionnaire peut envisager de réorganiser le travail de cinq postes bilingues pour que le même travail puisse être assuré par un plus grand nombre de postes unilingues et un nombre moindre de postes bilingues. Une réceptionniste bilingue pourrait diriger les clients vers le fonctionnaire qui a les connaissances linguistiques appropriées, et (ou) encore on pourrait indiquer, au moyen d'écrécrans, l'endroit où l'on parle l'une et l'autre langues officielles.

While parallel work-units may well be established under this policy and, if so, could contain appropriate bilingual interlocutory positions, the intent of this policy is not to create parallel structures, per se. For instance, certain functions within a personnel division may be reorganized so as to include a unit serving anglophone public servants and a unit serving francophone public servants. However, two actual personnel divisions should not be created to achieve official languages objectives.

EXCEPTIONS:

It will be apparent that there are three exceptions to this general approach.

According to policy provisions developed in Section I, the use of the minority official language of the province in unilingual regions will be necessary to provide services either to the public or, in some instances, to public servants in offices within bilingual regions. Very few departments will be able to use unilingual positions of the provincial minority official language in these instances, since this would have the multiplier effect of requiring bilingual supervisory positions. In these circumstances, bilingual positions may prove to be the only "effective" means to provide these services. In effect, there should not be any positions identified as English-essential in unilingual regions in Quebec, or as French-essential in unilingual regions elsewhere. Exceptions to this general rule could be found in rare cases (e.g. language training teachers in unilingual regions). Similarly, Either/or positions should not be identified in any unilingual regions.

On pourrait, en vertu de cette politique, établir des unités de travail parallèles et, le cas échéant, y inclure des postes de liaison bilingues; toutefois, cette politique ne cherche pas à créer des structures parallèles comme telles. Par exemple, il serait peut-être possible de réorganiser une division du personnel de façon qu'elle comprenne une unité desservant les fonctionnaires francophones et une unité desservant les fonctionnaires anglophones. Toutefois, il ne faudrait pas créer deux divisions du personnel proprement dites pour réaliser les objectifs des langues officielles.

EXCEPTIONS:

Il appert que cette approche générale comporte trois exceptions.

En vertu des dispositions de politique exposées dans la Section I, l'usage de la langue officielle minoritaire de la province dans les régions unilingues sera nécessaire à la prestation de services, soit au public, soit à des fonctionnaires se trouvant dans des régions bilingues. Seul un petit nombre de ministères pourront alors compter des postes unilingues en langue officielle minoritaire, puisque cela aurait pour effet de multiplier le nombre de postes de surveillants bilingues nécessaires. Dans ces cas, les postes bilingues constitueront peut-être le seul moyen "efficace" d'assurer ces services. En fait, il ne devrait pas y avoir de postes anglais-essentiel dans les régions unilingues du Québec ni de postes français-essentiel dans les régions unilingues des autres provinces. Des exceptions seront toutefois possibles dans des cas isolés (ex: des professeurs de langues dans les régions unilingues). Dans les régions unilingues, on ne devrait pas non plus identifier de postes réversibles.

Although managers will be attempting to stream work-flows according to linguistic demand to the fullest possible extent, there will be a particular point in every organizational structure past which this cannot be accomplished because of hierarchical reporting relationships, and where the mix of language requirements of subordinate positions requires the identification of a given position as bilingual.

Individual positions in the Senior Executive Category will generally be identified as bilingual in bilingual regions and in national headquarters offices wherever located. (See Policy III.4.4.).

Bien que les gestionnaires tenteront, autant que possible, d'acheminer le travail en fonction de la demande linguistique, ils ne pourront aller au delà d'un certain seuil au sein de la structure organisationnelle, à cause des niveaux hiérarchiques de communication, et des exigences linguistiques différentes de certains postes subalternes qui exigent l'identification d'un poste bilingue donné.

En règle générale, tous les postes de la catégorie de la haute direction seront identifiés bilingues dans les régions bilingues, et dans les bureaux centraux où qu'ils soient situés (voir Politique III.4.4).

POLICY III.3.2: THE IDENTIFICATION OF UNILINGUAL POSITIONS, WITH PARTICULAR REFERENCE TO FRENCH-ESSENTIAL POSITIONS

When re-identifying the language requirements of positions, managers are expected to consider the opportunities for unilinguals of both official language groups to work in their first official language. Particular attention should be paid to arrangements which could contribute to increasing the number and percentage of French-essential positions and to ensuring that these are more evenly distributed at all hierarchical levels.

INTERPRETATION:

Given that the number of French-essential positions has remained too low to allow a reasonable number of francophones to make a career in the Public Service while remaining unilingual or while working exclusively in French, managers should give particular consideration to increasing the number and percentage of positions identified as French-essential and to ensuring that these positions are more evenly distributed at all hierarchical levels. For instance, positions presently identified as bilingual might, after review, be identified as unilingual, and could possibly be identified as French-essential. Consideration could also be given to the possibility of reallocating tasks in English-essential or Either/or positions to reidentify them, where possible, as French-essential positions.

Although a reallocation of duties and/or the streaming of work flows might suggest that a particular position could be re-identified as unilingual, this might not be possible at a given point in time because

POLITIQUE III.3.2: L'IDENTIFICATION DES POSTES UNILINGUES, NOTAMMENT DES POSTES FRANCAIS-ESSENTIEL

En réidentifiant les exigences linguistiques des postes, les gestionnaires doivent tenir compte des possibilités, pour les unilingues des deux principales collectivités linguistiques, de travailler dans leur première langue officielle. Ils devraient porter une attention particulière aux dispositions qui pourraient contribuer à augmenter le nombre et le pourcentage de postes "français-essentiel", et s'assurer que ces postes soient répartis d'une façon plus équitable à tous les niveaux hiérarchiques.

INTERPRETATION:

Etant donné que le nombre de postes français-essentiel est resté trop faible pour permettre à un nombre raisonnable de francophones de faire carrière dans la Fonction publique tout en demeurant unilingues ou en travaillant uniquement en français, les gestionnaires doivent tenter d'augmenter le nombre et la proportion de postes français-essentiel, et s'assurer que ces postes sont plus équitablement répartis à tous les niveaux hiérarchiques. Par exemple, les postes actuellement identifiés bilingues pourraient, après la révision, être réidentifiés unilingues, voire même français-essentiel. On pourrait également étudier la possibilité de redistribuer les tâches des postes anglais-essentiel ou réversibles, et réidentifier alors ces postes comme français-essentiel, là où c'est possible.

Bien qu'une redistribution des tâches et (ou) un nouvel acheminement du travail puissent supposer qu'un poste pourrait être réidentifié unilingue, il peut s'avérer impossible de le faire si le poste est

the position is encumbered with a unilingual whose first official language is not that of the desired re-identification. For example, a given bilingual position might be encumbered with an anglophone exercising "incumbents' rights" (See Policy IV.8) and the desired re-identification is that of French-essential.

Thus, the possibility of re-identifying the language requirements of positions in order to meet official languages policies should be considered every time a position is vacated. The fact that Deputy Heads are now responsible for approving the identification of the language requirements of positions should allow managers to more readily integrate official languages objectives into their operational responsibilities over time.

occupé à ce moment-là par un employé unilingue dont la première langue officielle diffère de celle de la réidentification souhaitée. Par exemple, un poste bilingue donné pourrait très bien être occupé par un unilingue anglophone qui bénéficie de "droits de titulaires" (voir Politique IV.8) alors que la réidentification souhaitée pour ce poste est français-essentiel.

C'est pourquoi, chaque fois qu'un poste est libéré, il faudrait étudier la possibilité d'en redéfinir les exigences linguistiques afin de satisfaire aux politiques en matière de langues officielles. Le fait que les sous-chefs soient maintenant habilités à approuver l'identification des exigences linguistiques des postes devrait permettre aux gestionnaires d'intégrer plus facilement, à la longue, les objectifs des langues officielles dans leurs responsabilités opérationnelles.

POLICY III.4.1: THE CRITERIA FOR THE IDENTIFICATION OF POSITIONS PROVIDING SERVICE TO THE PUBLIC

In the provision of services to, and communications with, the public, positions will be identified as bilingual when the use of alternative methods of providing effective bilingual services, such as the identification of some equivalent positions as English-essential and others as French-essential, together with the use of appropriate signs and other work-flow devices, is not reasonably feasible.

POLICY III.4.2: THE CRITERIA FOR THE IDENTIFICATION OF POSITIONS PROVIDING "PERSONAL" OR "CENTRAL" SERVICES

In designated bilingual regions and in national headquarters offices wherever located, in the provision of "personal" and "central" services to public servants, positions will be identified as bilingual when the use of alternative methods of providing effective bilingual services is not feasible.

POLICY III.4.3: THE CRITERIA FOR THE IDENTIFICATION OF SUPERVISORY POSITIONS

In designated bilingual regions and in national headquarters offices wherever located, supervisory positions will be identified as bilingual, except where the subordinate positions require only the same official language.

POLITIQUE III.4.1: LES CRITERES D'IDENTIFICATION DES POSTES OFFRANT DES SERVICES AU PUBLIC

Lorsqu'il s'agit d'offrir des services au public et de communiquer avec lui, les postes ne seront identifiés bilingues que lorsqu'il n'est pas raisonnablement faisable d'employer d'autres méthodes de prestation de services efficaces, telles que l'identification de certains postes équivalents comme postes français-essentiel et d'autres comme postes anglais-essentiel, ainsi que l'utilisation d'écrécrans appropriés et d'autres mécanismes d'acheminement du travail.

POLITIQUE III.4.2: LES CRITERES D'IDENTIFICATION DES POSTES ASSURANT DES SERVICES "PERSONNELS" OU "CENTRAUX"

Dans les régions désignées bilingues et dans les bureaux centraux où qu'ils soient situés, les postes offrant des services "personnels" ou "centraux" aux fonctionnaires seront identifiés bilingues si l'on ne peut employer d'autres méthodes pour assurer des services bilingues efficaces.

POLITIQUE III.4.3: LES CRITERES D'IDENTIFICATION DES POSTES DE SURVEILLANCE

Dans les régions désignées bilingues et dans les bureaux centraux où qu'ils soient situés, les postes de surveillance seront identifiés bilingues, sauf si les postes subalternes n'exigent que la même langue officielle.

INTERPRETATION:

In offices in designated bilingual regions, and in national headquarters offices wherever located, when the language requirement of the supervisory position is being considered from the perspective of the supervisory functions of the position, it is the mix of the language requirements of subordinate positions which determines the language requirement of the supervisory position.

Where subordinate positions include:

1. English-essential and French-essential positions;
2. one (or more) Either/or position(s);
3. one (or more) bilingual position(s);
4. any combination of the above;

the language requirement of the supervisory position must be identified as bilingual.

Where subordinate positions include:

1. only English-essential positions; or
2. only French-essential positions;

the language requirement of the supervisory position may be identified as English-essential or as French-essential, respectively.

By definition no supervisory position can be identified as Either/or.

INTERPRETATION:

Dans les bureaux situés dans les régions désignées bilingues et dans les bureaux centraux où qu'ils soient situés, lorsque les exigences linguistiques d'un poste de surveillance sont considérées sous l'angle des fonctions de surveillance de ce poste, c'est le mélange des exigences linguistiques des postes subalternes qui détermine les exigences linguistiques du poste de surveillance.

Lorsque les postes subalternes comprennent:

1. des postes anglais-essentiel et français-essentiel;
2. un (ou plusieurs) postes réversibles;
3. un (ou plusieurs) postes bilingues;
4. toute combinaison des postes susmentionnés;

les exigences linguistiques du poste de surveillance doivent être celles d'un poste bilingue.

Lorsque les postes subalternes comprennent:

1. uniquement des postes anglais-essentiel; ou
2. uniquement des postes français-essentiel;

le poste de surveillance peut alors être identifié anglais-essentiel ou français-essentiel.

Par définition, aucun poste de surveillance ne peut être identifié "réversible".

EXCEPTIONS:

Excluded from the above requirement are situations where there is a direct reporting relationship between one officer and one support employee, in which case the language of work will be that of the officer. Such situations exist between officers and secretarial staff, and between officers in the professional and scientific category and their technical support staff.

In rare circumstances, the concept of the "predominant language of work of a unit" may have a spill-over effect for some supervisory positions. For example, in designated bilingual regions or in national headquarter offices wherever located, it may be that a relatively large unit of approximately 50 public servants is working predominantly in one of the official languages but has one or two positions identified as bilingual for reasons of service to the public. Under normal circumstances, the incumbents of the bilingual positions would expect to receive supervision in the official language of their choice and the supervisory position would be identified as bilingual. However, it would be unreasonable to expect the supervisor to be bilingual for the sole purpose of supervising only one or two staff members.

There will be no circumstances under which an incumbent of a unilingual position will expect to receive supervision in an official language other than that stipulated by the policy. Nevertheless, where an incumbent of a unilingual position wishes to communicate with his supervisor or with his colleagues in the other official language for personal reasons, managers are encouraged to make positive efforts to accommodate the individual employee.

EXCEPTIONS:

Sont exclus de ces exigences les cas où il existe un rapport de subordination directe entre un agent et un employé de soutien, auquel cas la langue de travail sera celle de l'agent. Ces cas se présentent entre les agents et leurs secrétaires, et entre les agents de la catégorie professionnelle et scientifique et leur personnel de soutien technique.

Dans de rares cas, la notion de la "langue prédominante de travail d'une unité" peut avoir des répercussions sur certains postes de surveillance. Par exemple, dans des régions désignées bilingues ou dans les bureaux centraux où qu'ils soient situés, il se peut qu'une unité relativement importante (environ 50 fonctionnaires) fonctionne principalement dans l'une des deux langues officielles, mais qu'elle compte un ou deux postes désignés bilingues en raison du service au public. Normalement, les titulaires de postes bilingues s'attendraient à ce que la surveillance soit assurée dans la langue officielle de leur choix et que le poste de surveillant soit identifié bilingue. Toutefois, il serait peu raisonnable de s'attendre à ce que le surveillant soit bilingue à seule fin de surveiller un ou deux employés.

Dans aucun cas, un titulaire de poste unilingue devrait-il s'attendre à ce que la surveillance soit assurée dans une langue officielle autre que celle que stipule la politique. Néanmoins, on espère que si un titulaire d'un poste unilingue désire, pour des raisons personnelles, communiquer avec son surveillant ou avec ses collègues dans l'autre langue officielle, les gestionnaires feront tout leur possible pour le satisfaire.

POLICY III.4.4: THE CRITERIA FOR THE IDENTIFICATION OF POSITIONS
IN THE SENIOR EXECUTIVE CATEGORY

In designated bilingual regions and in national headquarters offices wherever located, positions in the Senior Executive Category will generally be identified as bilingual. However, departments and agencies will be permitted to make submissions to the Treasury Board in individual cases where they can demonstrate that exceptions should be made.

INTERPRETATION:

In designated bilingual regions and at national headquarters offices wherever located, positions in the Senior Executive Category will be identified as bilingual. SX-equivalent positions are not subject to this criterion.

EXCEPTIONS:

Using the same procedures as for extensions of the two year period for meeting the required proficiency of a non-imperative bilingual position (See Policy IV.3.2), departments and agencies will be permitted to make submissions to the Treasury Board where they can demonstrate that the use of one of the official languages will not be needed to carry out the duties of that position.

POLITIQUE III.4.4: LES CRITERES D'IDENTIFICATION DES POSTES DE LA CATEGORIE DE LA HAUTE DIRECTION

Dans les régions désignées bilingues et dans les bureaux centraux où qu'ils soient situés, les postes de la catégorie de la haute direction seront généralement identifiés bilingues. Toutefois, les ministères et organismes pourront faire des soumissions au Conseil du Trésor dans des cas particuliers s'ils peuvent faire la preuve que ces exceptions s'imposent.

INTERPRETATION:

Dans les régions désignées bilingues et dans les bureaux centraux où qu'ils soient situés, les postes de la catégorie de la haute direction seront identifiés bilingues. Les postes équivalents à la catégorie SX ne sont pas visés par ce critère.

EXCEPTIONS:

Il sera permis aux ministères et organismes de présenter des soumissions au Conseil du Trésor s'ils peuvent démontrer que l'usage d'une des deux langues officielles ne sera pas nécessaire à l'exercice des fonctions du poste. Ils devront se servir des mêmes procédures que celles qui sont utilisées pour les demandes de prolongation de la période de deux ans, accordée à un employé pour atteindre le niveau de compétence linguistique requis par un poste bilingue non-impératif (voir Politique IV.3.2).

POLICY III.4.5: THE CRITERIA FOR THE IDENTIFICATION OF POSITIONS
HAVING "INTERLOCUTORY" FUNCTIONS

Individual positions may be identified as bilingual for interlocutory functions, but only when the identification of equivalent unilingual positions is not possible.

POLICY III.4.6: THE CRITERIA FOR THE IDENTIFICATION OF POSITIONS
FOR PERSONS INVOLVED IN PROCESSING GRIEVANCES

For the processing of grievances, positions which are a level in the grievance process will be identified as bilingual where the identification of equivalent positions requiring the use of French or English respectively does not present a feasible alternative.

INTERPRETATION:

This policy is not intended to suggest that additional individuals and/or positions be identified as levels in the grievance process in order that unilingual, rather than bilingual, positions can be employed. Rather, where the volume of grievances is such that more than one position is required at any given level of the grievance process, it is possible that not all the positions need be identified as bilingual where unilingual positions would be an equally effective means of handling the grievance procedure.

POLICY III.4.7: THE CRITERIA FOR THE IDENTIFICATION OF POSITIONS
HAVING OTHER FUNCTIONS

Individual positions may be identified as bilingual where certain other functions require the use of both official languages, but only when the identification of equivalent unilingual positions is not possible.

POLITIQUE III.4.5: LES CRITERES D'IDENTIFICATION DES POSTES COMPORTANT DES FONCTIONS INTERLOCUTRICES

Des postes individuels peuvent être identifiés bilingues pour les fonctions interlocutrices, mais seulement lorsqu'il n'est pas possible d'identifier des postes unilingues qui pourraient remplir ces fonctions.

POLITIQUE III.4.6: LES CRITERES D'IDENTIFICATION DES POSTES A L'INTENTION DES PERSONNES QUI RECOIVENT LES GRIEFS

Les postes qui constituent un palier dans le processus de règlement des griefs seront identifiés bilingues si l'on ne peut raisonnablement identifier des postes équivalents nécessitant l'usage du français ou de l'anglais, respectivement.

INTERPRETATION:

La présente politique ne cherche pas à suggérer que des personnes et/ou des postes supplémentaires soient identifiés comme paliers dans le processus de règlement des griefs, de façon à ce que des postes unilingues plutôt que des postes bilingues puissent être employés. Ainsi, lorsque la quantité de griefs est telle qu'il faille plus d'un poste à quelque palier que ce soit du processus de règlement des griefs, il n'est peut-être pas nécessaire que tous les postes soient identifiés bilingues, si la procédure de règlement de griefs peut être exécutée aussi efficacement au moyen de postes unilingues.

POLITIQUE III.4.7: LES CRITERES D'IDENTIFICATION DES POSTES REMPLISSANT D'AUTRES FONCTIONS

Des postes peuvent être identifiés bilingues lorsque certaines autres fonctions nécessitent l'usage des deux langues officielles, mais seulement s'il n'est pas possible d'identifier des postes unilingues qui pourraient remplir ces fonctions.

Policies Related to the Determination
of the Linguistic Profile of Bilingual Positions,
including the Application of the Language
Selection Standard

Politiques relatives à l'établissement
du profil linguistique des postes bilingues y
compris l'application de la Norme de sélection
en matière de langues officielles

POLICY III.5: DETERMINING THE LINGUISTIC PROFILE OF BILINGUAL POSITIONS,
INCLUDING THE APPLICATION OF THE LANGUAGE SELECTION
STANDARD

The Language Selection Standard will be used to assign to each linguistic skill required of a bilingual position, in each official language as a second language of use, a proficiency level of A, B, or C. These levels replace the former 03, 02, or 01 proficiency levels respectively. Former level 04 will no longer be included in the Language Selection Standard but, in certain circumstances in the operational category, an "instrumental" level A may be used.

As a result, a "linguistic profile" will be assigned to each bilingual position indicating the proficiency required in each of the skills of reading, writing, listening, and speaking for each of the official languages as a second language, in order that the duties of that particular position can be effectively performed.

DISCUSSION:

In the past, the usual approach to identifying the specific language proficiency required of a bilingual position was to assign a uniform level of proficiency in both official languages and all linguistic skills on the basis of the occupational group and level of a given position. For example, a bilingual position in the AS group was usually assigned an 02 level in English and in French, as second languages, in each of the four skills. Although there were exceptions allowed to this general approach, the relative arbitrariness of the procedures did not always allow managers to assign proficiency levels to bilingual positions based on their assessment of the linguistic competence required to discharge effectively the duties of the position.

POLITIQUE III.5: L'ETABLISSEMENT DU PROFIL LINGUISTIQUE DES POSTES BILINGUES Y COMPRIS L'APPLICATION DE LA NORME DE SELECTION EN MATIERE DE LANGUES OFFICIELLES

La Norme de sélection en matière de langues officielles servira à assigner à chaque habileté requise pour un poste bilingue, dans chaque langue officielle utilisée comme seconde langue d'usage, un niveau de compétence A, B ou C. Ces niveaux remplacent les anciens niveaux de compétence 03, 02 et 01 respectivement. L'ancien niveau 04 disparaît, mais, pour certains cas particuliers de la catégorie de l'exploitation, la Commission de la Fonction publique reconnaît un niveau A dit instrumental.

C'est ainsi qu'un "profil linguistique" sera attribué à chaque poste bilingue, indiquant le niveau de compétence requis dans chacune des habiletés soit lire, écrire, comprendre et parler pour chacune des langues officielles utilisée comme langue seconde, afin que les fonctions du poste en question puissent être exercées efficacement.

EXPOSE:

Précédemment, pour déterminer la compétence linguistique requise par un poste bilingue, on fixait un niveau uniforme de compétence dans les deux langues officielles et pour toutes les habiletés linguistiques, selon le groupe d'occupation et le niveau du poste. Par exemple, un poste bilingue de la catégorie AS exigeait normalement un niveau 02 en français et en anglais, comme langues secondes, pour chacune des quatre habiletés. Bien qu'il y ait eu des exceptions à cette règle générale, le caractère plus ou moins arbitraire des procédures ne permettait pas toujours aux gestionnaires d'attribuer des niveaux de compétence linguistique aux postes bilingues, fondés sur le niveau de compétence linguistique requis pour exercer efficacement les fonctions du poste.

INTERPRETATION:

The document issued by the Public Service Commission which is entitled "The Language Selection Standard: Determining the Linguistic Profile of Bilingual Positions" is attached as Annex C.

The manager will first be required to determine which of the four skills of reading, writing, listening, and speaking are required by the bilingual position in English as a second language and in French as a second language. The manager will then assess the level of proficiency (in each skill identified earlier) in both official languages as second languages required to carry out the duties of the position.

Under the revised approach, the Language Selection Standard will define three distinct levels of general proficiency in each of the four basic language skills. These proficiency levels are coded in ascending order as A, B, and C. They correspond to former levels 03, 02, and 01, respectively. However, in certain special cases in the operational category, the nature of the work requires a practical knowledge and use of the second official language similar to that generally required in level A, but on a more restricted basis. In these cases, the Public Service Commission will distinguish, within the overall level A, a variation known as "instrumental" proficiency (Code R).

INTERPRETATION:

Le document émis par la Commission de la Fonction publique intitulé "La Norme de sélection en matière de langues officielles: Détermination du profil linguistique des postes bilingues", constitue l'annexe C; vous le trouverez ci-joint.

Tout d'abord, le gestionnaire devra établir lesquelles parmi les quatre habiletés, soit lire, écrire, comprendre et parler sont requises par le poste, en anglais comme langue seconde, et en français comme langue seconde. Ensuite, le gestionnaire devra déterminer le niveau de compétence requis pour chacune des quatre habiletés dans les deux langues officielles comme langues secondes, pour exercer les fonctions du poste.

Selon la nouvelle approche, la Norme de sélection en matière de langues officielles se définira en trois niveaux de compétence générale distincts dans chacune des quatre habiletés de base. Ces niveaux de compétence sont codés dans un ordre ascendant: A, B, C. Ils correspondent aux anciens niveaux 03, 02 et 01 respectivement. Cependant, dans certains cas spéciaux de la catégorie de l'exploitation, des employés, par la nature même de leur travail, ont à accomplir des tâches langagières exigeant une connaissance pratique de la langue seconde aussi fonctionnelle que celle requise au Niveau A, mais dans un champ plus restreint. Dans ces cas, la Commission de la Fonction publique reconnaît, au sein de ce niveau général, une variante dite compétence instrumentale (code R).

The linguistic profile established as a result of this process describes the specific language proficiency required of a bilingual position, i.e. the level of proficiency required by an incumbent in each of the skills of reading, writing, listening and speaking for each of the official languages as a second language. EXAMPLE:

LINGUISTIC PROFILE

Position No. 001

	Reading	Writing	Listening	Speaking
French as a second language	B	NIL	B	B
English as a second language	C	A	C	B

Bilingual positions which require the ability to speak and/or write in the second official language are referred to as "active" bilingual positions. Where a knowledge and use of both official languages is required for a given position, but only in the skills of reading and/or listening, that bilingual position is commonly referred to as a "receptive" bilingual position. For example, the duties of an archivist may require only an ability to read in the second official language. Other examples where the skills of listening and/or reading are required could be found in some types of interlocutory functions. An example of a "receptive" bilingual position in a unit where English is the primary language of work follows.

Le profil linguistique ainsi établi décrit la compétence linguistique spécifique requise par un poste bilingue, c'est-à-dire, le niveau de compétence requis d'un titulaire dans chacune des habiletés: lire, écrire, comprendre, parler, pour chaque langue officielle utilisée comme langue seconde. EXEMPLE:

PROFIL LINGUISTIQUE

Poste n° 001

	lire	écrire	comprendre	parler
Français, langue seconde	B	NIL	B	B
Anglais langue seconde	C	A	C	B

Les postes bilingues où seules les habiletés de parler et (ou) d'écrire dans la langue seconde sont requises, sont des postes bilingues dits "actifs". Lorsque la connaissance et l'usage des deux langues officielles sont requis pour un poste, mais uniquement pour les habiletés de lire et (ou) de comprendre, il s'agit d'un poste bilingue communément appelé "réceptif". Par exemple, les fonctions d'un archiviste peuvent nécessiter la seule habileté de lire dans la seconde langue officielle. On pourrait trouver d'autres exemples, où seules les habiletés de lire et (ou) de comprendre sont requises, dans certains types de fonctions interlocutrices. Un exemple suit de poste bilingue "réceptif" dans une unité où l'anglais est la langue principalement utilisée.

LINGUISTIC PROFILE

Position No. 002

	Reading	Writing	Listening	Speaking
French as a second language	B	NIL	B	NIL
English as a second language	C	B	C	B

The revised approach seeks to ensure that managers will be able to ensure that the real needs for language use in a bilingual position can be established within a flexible framework on the basis of an individual consideration of each position. Managers may determine, upon analysing the needs of bilingual positions, that only receptive skills are required in some positions. In others, the active skills may be required, as well as the receptive skills, but at a lower level of proficiency than the receptive skills. In still other positions, the requirements in English as a second language may be different from those in French as a second language.

Thus, two AS positions in a given unit may have different profiles, depending on their real needs in respect of the second language for a given incumbent.

PROFIL LINGUISTIQUE

Poste n° 002

	lire	écrire	comprendre	parler
Français langue seconde	B	NIL	B	NIL
Anglais langue seconde	C	B	C	B

La nouvelle approche vise à assurer que les gestionnaires seront en mesure d'établir les besoins réels de l'usage de la langue dans un poste bilingue, selon des critères suffisamment flexibles pour s'adapter à chaque poste. Les gestionnaires, au cours de l'analyse des besoins des postes bilingues, pourront déterminer que seules les habiletés réceptives sont nécessaires pour certains postes. Pour d'autres, les habiletés actives peuvent être requises, en plus des habiletés réceptives, mais à un niveau de compétence moindre que celui des habiletés réceptives. Pour d'autres encore, les exigences en anglais comme langue seconde peuvent être différentes des exigences en français comme langue seconde.

C'est pourquoi, deux postes AS dans une unité donnée peuvent avoir des profils différents, selon les besoins réels relativement à la langue seconde d'un titulaire.

LINGUISTIC PROFILE

Position No. 003

	Reading	Writing	Listening	Speaking
French as a second language	C	B	C	B
English as a second language	B	NIL	B	NIL

LINGUISTIC PROFILE

Position No. 004

	Reading	Writing	Listening	Speaking
French as a second language	NIL	NIL	B	A
English as a second language	C	B	C	B

The linguistic profile of bilingual positions will be developed during the process of re-identifying the language requirements of positions. Each time a bilingual position is vacated, managers should determine whether the linguistic profile remains appropriate for the duties of the position.

NOTE: The Language Selection Standard described above does not apply where positions require an expert, professional, or technical language usage in one or more of the four skills in one, or the other, or both, official languages. This "specialized" level of linguistic competence (Code P) is used instead of the general level of A, B, or C for the skill(s) required in the official language(s) involved. For example, a bilingual stenographer may be required to meet the following linguistic profile: Level P in listening, and writing skills, and the appropriate level (A, B, C or none) in speaking. See Policy IV.2 for further discussion and the appropriate guidelines to be issued by the Public Service Commission.

PROFIL LINGUISTIQUE

Poste n° 003

	lire	écrire	comprendre	parler
Français langue seconde	C	B	C	B
Anglais langue seconde	B	NIL	B	NIL

PROFIL LINGUISTIQUE

Poste n° 004

	lire	écrire	comprendre	parler
Français langue seconde	NIL	NIL	B	A
Anglais langue seconde	C	B	C	B

Le profil linguistique des postes bilingues sera établi au cours du processus de réidentification des exigences linguistiques des postes. Chaque fois qu'un poste bilingue est libéré, les gestionnaires devraient déterminer si le profil linguistique demeure compatible avec les fonctions du poste.

NOTE: La Norme de sélection en matière de langues officielles décrite ci-dessus ne s'applique pas aux postes qui nécessitent un usage expert, professionnel ou technique, de la langue dans l'une ou l'autre des quatre habiletés de l'une ou l'autre des deux langues officielles. Ce niveau "spécialisé" de compétence dite particulière, code P, se substitue au niveau général A, B ou C pour la ou les habiletés impliquées dans la ou les langues concernées. Par exemple, une sténographe bilingue devra répondre au profil linguistique: Niveau P en compréhension de l'oral et en langue écrite, dans les deux langues, Niveau approprié (A, B, C, ou nil) en expression orale. Voir Politique IV.2 pour un exposé plus détaillé et les lignes directrices qui seront émises par la Commission de la Fonction publique.

LIBRARY E A/BIBLIOTHEQUE A E



3 5036 20026323 7

DOCS

CA1 EA 78G76 EXF

Guidelines on the policies and
administration of the Official
Languages Program in the Department
of External Affairs = Lign

43224640

6098481800