ANNEX D
TO SECTION 20

BILINGUAL POSITIONS OR FUNCTIONS

AIMS

1. The aims of this guideline are to:

   a. ensure that the language requirements of positions or functions are determined objectively;

   b. ensure that, where required, work units have the capacity to communicate with and provide services to the public, the CF Community and employees, both orally and in writing, in the official language of their choice; and

   c. ensure that positions designated as bilingual are filled by candidates who meet the language requirements of the position.

ESTABLISHING LANGUAGE REQUIREMENTS

2. The linguistic profile of positions are based on reading, writing and oral interaction skills with the ability levels of proficiency being Advanced (Level 3), Intermediate (Level 2) Basic (Level 1) and Specialist (Level 4). Attached, as Appendix 1, are the descriptions of these proficiency levels.

3. It is the responsibility of managers to ensure the provision of bilingual

ANNEXE D
À LA SECTION 20

POSTES OU FONCTIONS BILINGUES

BUTS

1. Les buts de cette ligne directrice sont les suivants :

   a. assurer que les exigences linguistiques des postes ou des fonctions sont établies objectivement;

   b. assurer que, au besoin, les unités de travail ont la capacité de communiquer avec le public, les membres de la communauté des FC et les employés et de leur offrir des services, verbalement et par écrit, dans la langue officielle de leur choix;

   c. assurer que les titulaires des postes désignés bilingues satisfont aux exigences linguistiques du poste.

DÉTERMINATION DES EXIGENCES LINGUISTIQUES

2. Le profil linguistique des postes est déterminé en fonction des compétences suivantes : compréhension de l'écrit, expression écrite et interaction orale; celles-ci comportent trois niveaux d'habileté, soit le niveau avancé (niveau 3), le niveau intermédiaire (niveau 2), le niveau de base (niveau 1) et le niveau spécialiste (niveau 4). La description de ces niveaux de compétence figure à l'annexe A.

3. Il incombe aux gestionnaires d'assurer la prestation de services

service, as appropriate, both externally and internally. In discharging this responsibility, the manager must consider the entire staffing complement of a function, subject area or work unit taking into account all the positions that perform that particular function. In effect, managers must ensure that the linguistic capacity of the work unit is sufficient to provide internal and external services in the client's official language of choice. In some instances, this may mean that service can be provided effectively if some, not all, positions in the group are designated bilingual.

4. Managers must objectively establish the language requirements of positions or functions in accordance with official languages obligations related to service to the public and language of work.

5. Managers undertake the review of language requirements of positions in accordance with the established criteria and regularly approve the language requirements of each position.

6. The proficiency levels of a position reflect not only the functions of the position but also the principle of equal status of the two official languages when exercising these functions.

7. The "Linguistic Needs Designator Tool" is provided to managers to help identify the minimum number of employees required to provide services in the official language chosen by clients; the suggested minimum levels are proposals only. The actual numbers should be decided upon following discussion between the manager of the

bilingues, lorsque la situation le demande, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. Dans l'exercice de cette responsabilité, les gestionnaires doivent considérer l'ensemble du complément d'effectif de la fonction, du secteur ou de l'unité de travail visé, en tenant compte de tous les postes affectés à cette fonction particulière. En fait, les gestionnaires doivent s'assurer que la capacité linguistique de l'unité de travail est suffisante pour fournir des services internes et externes dans la langue officielle de choix du client. Dans certains cas, cela signifie que ces services peuvent être fournis efficacement en ne désignant bilingues que certains postes dans le groupe.

4. Les gestionnaires doivent déterminer objectivement les exigences linguistiques des postes ou des fonctions conformément à leurs obligations en matière de langues officielles liées au service au public et à la langue de travail.

5. Les gestionnaires entreprennent l'examen des exigences linguistiques des postes conformément aux critères établis et approuvent régulièrement les exigences linguistiques de chaque poste.

6. Les niveaux de compétence d'un poste reflètent non seulement les fonctions du poste, mais aussi le principe d'égalité de statut des deux langues officielles dans l'exercice de ces fonctions.

7. L'outil « désignateur des besoins linguistiques » est à la disposition des gestionnaires afin de les aider à déterminer le nombre minimum d'employés requis pour fournir des services dans la langue officielle choisie par les clients; les niveaux minimums indiqués ne sont que des propositions. La décision quant au nombre réel devrait être

office in question and the Official Languages Advisor.

Note: This tool serves as a benchmark to help identify linguistic needs and is available online through the Treasury Board Secretariat (TBS) at no cost.

8. Managers ensure, during the review of all the language requirements of positions, that each employee is informed at a relatively early stage of changes that may affect the identification of the language requirements of the position, that procedures are established in order to take the employee's point of view into account and that these procedures are followed each time the language requirements of an occupied position are changed.

LANGUAGE REQUIREMENTS OF POSITIONS OR FUNCTIONS

9. Language requirement are as follows:

a. Bilingual essential when providing internal and/or external services in the requestor's preferred official language;

b. English essential, when the functions must be carried out in English;

c. French essential, when the functions must be carried out in French; and

d. either/or, when the functions may be carried out in English or in French, in accordance

prise après que le gestionnaire du bureau visé en a discuté avec le conseiller des langues officielles.

Nota : Cet outil a été conçu pour aider à déterminer les besoins linguistiques et est disponible en ligne gratuitement sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).

8. Durant l'examen de toutes les exigences linguistiques des postes, les gestionnaires veillent à ce que chaque employé soit mis au courant assez tôt des changements qui peuvent affecter l'identification des exigences linguistiques de son poste, à ce que des procédures soient établies afin que l'on tienne compte du point de vue de l'employé et à ce que ces procédures soient suivies chaque fois que les exigences linguistiques d'un poste pourvu sont redéfinies.

EXIGENCES LINGUISTIQUES DES POSTES OU DES FONCTIONS

9. Les exigences linguistiques sont les suivantes :

a. bilingue essentiel, lorsque des services sont fournis à l'intérieur et/ou à l'extérieur dans la langue officielle de choix du requérant;

b. anglais essentiel, lorsque les fonctions doivent être exercées en anglais;

c. français essentiel, lorsque les fonctions doivent être exercées en français;

d. réversible, lorsque les fonctions peuvent être exercées soit en français,

with the employee's choice.

DETERMINING THE LINGUISTIC PROFILE OF A POSITION AND FUNCTIONS

10. For any positions or functions that have been identified as bilingual, managers determine the language proficiency levels required to fully meet their obligations.

11. A bilingual proficiency at the 2-2-3 level or superior is necessary if management is to carry out its duties and fulfill its obligations to create a work environment that is conducive to the effective use of both official languages in regions designated as bilingual for language of work.

STAFFING OF ESSENTIAL BILINGUAL POSITIONS

12. A position which is staffed on a bilingual essential basis is identified as such at the beginning of the recruitment and selection process; candidates must therefore meet the language requirements of the position as a condition of employment. In exceptional cases, as specified in this guideline, non-essential staffing may be considered. In the following cases, bilingual positions are filled by candidates who meet the language requirements of the position:

a. when the position requires technical or specialized language skills; or

b. when the position or function is indispensable for providing

soit en anglais, au choix de l'employé.

DÉTERMINATIONA DU PROFIL LINGUISTIQUE D'UN POSTE ET DES FONCTIONS

10. Pour tout poste ou toute fonction désigné bilingue, les gestionnaires déterminent les niveaux de compétence linguistique requis pour que les obligations liées au poste ou à la fonction soient pleinement respectées.

11. Le niveau de bilinguisme 2-2-3 ou supérieur est requis afin que la gestion s'acquitte de ses fonctions et assume ses responsabilités quant à la création d'un milieu de travail propice à l'usage effectif des deux langues officielles dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail.

DOTATION DES POSTES BILINGUES ESSENTIELS

12. Les postes dont la dotation bilingue est essentielle sont identifiés comme tels au début du processus de recrutement et de sélection; les candidats doivent donc répondre aux exigences linguistiques du poste dès leur nomination au poste. Exceptionnellement, tel que le précise la présente ligne directrice, la dotation non essentielle peut être considérée. Dans les cas ci-dessous, les postes bilingues sont pourvus par des candidats qui répondent aux exigences linguistiques de ces postes :

a. lorsque le poste requiert des compétences linguistiques techniques ou spécialisées;

b. lorsque le poste ou les fonctions du poste sont

services to the public or to employees in both official languages.

13. For each recruitment and selection process or when positions or functions change significantly, managers must review the language requirements of positions; see also Appendix 1 to Annex A of Section 1 "Staffing Request Form".

14. During the three-year implementation phase of the OL Program (i.e. by end 2009), internal full-time employees can apply on essential bilingual positions whether or not they are bilingual. If they are selected and do not meet the language requirements of the position, they will have 36 months from the date of appointment to attain the required proficiency. Employees who do not meet the language requirements of their position at the end of the required timeframe will be deemed not to be qualified to continue to hold the position. The employee will then be appointed or transferred to another position for which he or she is qualified.

USE OF NON-ESSENTIAL BILINGUAL STAFFING

15. As an exception, managers may use non-essential staffing to fill positions that are not covered by the obligation to use essential staffing. Candidates must demonstrate their potential for attaining the knowledge and use of the other official language at the level of proficiency required for the bilingual position through language training. NPF will then provide

indispensables à la prestation de services au public ou aux employés dans les deux langues officielles.

13. Les gestionnaires doivent revoir les exigences linguistiques des postes lors de chaque processus de recrutement et de sélection ou lorsque les postes ou fonctions changent de manière significative; voir l'appendice 1 à l'annexe A de la Section 1 – Formulaire de demande de dotation.

14. Au cours de l'étape triennale de la mise en œuvre du programme des langues officielles (c.-à-d. à la fin de 2009), les employés internes à temps plein peuvent poser leur candidature à un poste bilingue essentiel qu'ils soient bilingues ou non. S'ils sont retenus et qu'ils ne répondent pas aux exigences linguistiques du poste, ils disposeront de 36 mois à compter de la date de leur nomination pour obtenir le niveau de compétence requis. Les employés qui ne répondent pas aux exigences linguistiques de leur poste à la fin de l'échéancier seront considérés comme n'étant pas qualifiés pour continuer à occuper le poste. Ils seront alors nommés ou mutés à un autre poste pour lequel ils sont qualifiés.

RECOURS À LA DOTATION BILINGUE NON ESSENTIELLE

15. Un gestionnaire peut exceptionnellement utiliser la dotation non essentielle pour doter un poste qui n'est pas assujetti à l'obligation d'utiliser la dotation essentielle. Les candidats doivent démontrer qu'ils peuvent, à l'aide de la formation linguistique, acquérir les connaissances requises pour utiliser l'autre langue officielle au niveau de

language training, as soon as possible with a view to meeting the language requirements of their position at the earliest opportunity.

16. With regard to potential to complete language training successfully, Senior Management may, in extremely exceptional circumstances, override this access condition (to demonstrate potential) and recommend that employees judged as having low potential (negative diagnostic) be appointed nevertheless to non-essential bilingual positions. Should this be the case, managers will be required to provide the employee with the additional training such as a remedial support clinic for the employee to ultimately become eligible for language training.

17. When non-essential bilingual staffing is proposed, managers must provide justification, in writing, and demonstrate that the bilingual functions of the position are being carried out in the interim.

18. Justification for the case by case use of non-essential bilingual staffing may include:

a. when the potential applicant pool is very limited due to the location, the specialized nature of the duties or the knowledge needed for a position and where essential staffing might unduly limit applications for the position; and

b. when NPF would likely receive an

compétence requis pour occuper le poste bilingue. Les FNP offrent alors dès que possible de la formation linguistique au titulaire du poste afin qu'il réponde aux exigences linguistiques de son poste dans les plus brefs délais.

16. En ce qui concerne la possibilité de réussir la formation linguistique, la haute direction peut, dans des cas extrêmement exceptionnels, annuler cette condition d'accès (démonstration du potentiel) et recommander que des employés ayant de faibles possibilités (diagnostic négatif) soient tout de même nommés à des postes bilingues non essentiels. Si tel est le cas, les gestionnaires devront alors fournir de la formation linguistique supplémentaire telle qu'une séance de soutien orthopédagogique pour permettre à l'employé d'être éventuellement admissible à la formation linguistique.

17. Lorsque la dotation bilingue non essentielle est proposée, le gestionnaire doit la justifier par écrit et démontrer que les fonctions bilingues du poste sont assurées entre-temps.

18. Voici des exemples de justification de l'utilisation au cas par cas de la dotation bilingue non essentielle :

a. lorsque le bassin de candidats potentiels est très restreint en raison de l'emplacement, de la nature spécialisée des fonctions ou des connaissances nécessaires pour un poste et que la dotation essentielle pourrait restreindre indûment les candidatures au poste;

b. lorsqu'il est probable que les FNP

insufficient number of applications from members of one or the other official language community, and non-essential bilingual staffing is likely to promote participation of the under-represented community.

19. As a result of the coming into force of this policy, employees who are in positions that are newly designated as bilingual or in which the level of bilingual proficiency required is increased, are provided with a period of 36 months to meet the language requirements of their position.

20. For all bilingual appointments, employees who do not meet the language requirements of their position at the end of the required timeframe will be deemed not to be qualified to continue to hold the position.

Exclusions

21. For positions designated bilingual prior December 2006 (effective date of the present policy) and are filled by unilingual employees, the following applies:

a. employees are eligible for language training if they demonstrate their potential for attaining, through language training, the knowledge and use of the other official language at the level of proficiency required for the bilingual position within the exemption time granted of three years of the effective date of their position designation;

reçoivent un nombre insuffisant de candidatures de membres de l'une ou l'autre communauté de langue officielle et que le recours à la dotation bilingue non essentielle est susceptible de favoriser une meilleure participation de la communauté sous-représentée.

19. À la suite de l'entrée en vigueur de cette nouvelle politique, les employés qui occupent des postes nouvellement désignés bilingues ou dont les exigences ont été haussées bénéficieront d'une période de 36 mois pour répondre aux exigences linguistiques de leur poste.

20. Pour toutes les nominations bilingues, les employés qui ne répondent pas aux exigences linguistiques de leur poste à la fin du délai prévu seront considérés comme n'étant pas qualifiés pour continuer à occuper le poste.

Exclusions

21. Pour les postes désignés bilingues avant décembre 2006 (date d'entrée en vigueur de la présente politique) et qui sont occupés par des employés unilingues, ce qui suit s'applique :

a. les employés sont admissibles à recevoir une formation linguistique s'ils peuvent démontrer qu'ils peuvent, à l'aide de la formation linguistique, acquérir les connaissances requises pour utiliser l'autre langue officielle au niveau de compétence requis pour occuper le poste bilingue dans les délais fixés de trois ans à compter de la date

b. employees 55 years of age or over are excluded; this exemption is not extended to unilingual candidates from outside the NPF;

c. employees excluded on compassionate grounds (disability which would significantly hinder the learning of the second language); or

d. unilingual employees occupying designated bilingual positions prior to effective date of the policy and do not agree to become bilingual. Employees may remain in their position without meeting the new language requirements and will continue to be exempted as long as they remain in that position; the manager must then make administrative arrangements to ensure the language obligations of the position.

22. Division Heads or (B/W Comds) must approve all non-essential bilingual staffing and exclusions.

MONITORING AND REPORTING

23. HRMs must maintain up-to-date records in the Human Resources Information System (HRIS) on the following:

d'entrée en vigueur de la désignation de leur poste;

b. les employés âgés de 55 ans ou plus sont exempts; cette exemption n'est pas offerte aux candidats unilingues externes;

c. les employés exempts pour des raisons d'ordre humanitaire (une déficience qui pourrait sérieusement nuire à l'apprentissage d'une langue seconde);

d. les employés unilingues qui occupent des postes désignés bilingues avant la date d'entrée en vigueur de la politique et qui ne désirent pas devenir bilingues. Les employés peuvent rester en poste sans répondre aux nouvelles exigences linguistiques et continuer d'être exempts tant et aussi longtemps qu'ils occupent ce poste; les gestionnaires doivent alors prendre des mesures administratives pour satisfaire aux obligations linguistiques du poste.

22. Les chefs de division ou les Cmdt B/E doivent approuver toutes les dotations bilingues non essentielles et les exclusions.

SUIVI ET RAPPORT

23. Les GRH doivent garder à jour des dossiers dans le Système d'information sur les ressources humaines (SIRH) en ce qui a trait à ce qui suit :

ANNEX D
TO SECTION 20

a. percentage of employees meeting the language requirements of their positions;

b. time elapsed between the appointment and the start of language training for those employees who do not meet the requirements of their position; and

c. ratio of positions identified bilingual and the level of proficiency required for those providing service to the public, the CF community, central or personal services and supervision.

ANNEXE D
À LA SECTION 20

a. le taux de conformité aux exigences linguistiques des postes;

b. le laps de temps écoulé entre la nomination et le début de la formation linguistique lorsque les employés ne satisfont pas aux exigences linguistiques de leur poste;

c. la proportion des postes identifiés bilingues et le niveau de compétence linguistique requis pour ceux qui doivent fournir un service au public et/ou à la communauté des FC, ainsi que les services centraux ou personnels et la surveillance.