



# Langues officielles à CANAFE

Programmes et politiques pour les petits ministères et organismes qui encouragent le bilinguisme

7 février 2024



# Objet

1. Notre situation unique en tant qu'agence séparée
2. Des éléments politiques percutants
3. L'établissement de notre école de langues interne
4. Les moyens utilisés pour encourager la participation des employés



# 1. Notre situation unique comme agence séparée

- Petite agence séparée
- Organisation de haute sécurité
- La *Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes* permet au Centre d'avoir ses propres politiques et cadre de gestion des personnes

## VISION – Canadiens en sécurité, économie sûre :

Contribuer à la sécurité des Canadiens et Canadiennes et à la sécurité de l'économie à titre de leader digne de confiance dans la lutte mondiale contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes.



## 2. Des éléments politiques percutants – rehaussement CBC proactif

### Contexte législatif

- Adoption de la modification et de la modernisation de la *Loi sur les langues officielles* (LO) et début d'un nouveau chapitre dans l'histoire des langues officielles.
- La LO modernisée comporte maintenant des dispositions plus claires et plus rigoureuses en ce qui a trait au droit des employés des institutions fédérales de travailler dans la langue officielle de leur choix.

### Ce changement est source de possibilités :

1. Plus grande mobilité
2. Culture de respect et d'inclusion
3. École de langue





## 2. Des éléments politiques percutants – rehaussement CBC proactif (suite)

### Profil CBC

- Les profils linguistiques de tous les postes de supervision ou de gestion des employés dans les régions désignées bilingues passeront à CBC.

### Clause de droits acquis

- Cela s'applique à tous les titulaires de postes qui ont été nommés avant les changements politiques.
- Les leaders affectés par le rehaussement des profils linguistiques peuvent conserver leur poste.

### Efforts manifestes

- On s'attend à ce que les titulaires de postes mettent tout en œuvre pour améliorer leurs compétences en langue seconde et obtiennent éventuellement le niveau requis.
- À compter de 2024-2025, de nouveaux indicateurs de rendement visant à évaluer les efforts déployés pour atteindre et maintenir le niveau de compétence requis en langue seconde seront ajoutés aux ententes de rendement.





## 2. Des éléments politiques percutants

### Dotation non impérative

- Les candidats sont temporairement exemptés de satisfaire à l'exigence linguistique du poste pour une période pouvant aller jusqu'à quatre (4) ans.
- Des prolongations de cette période peuvent être accordées par tranches de six (6) mois, pour un maximum de deux (2) années supplémentaires.

### Fournisseurs de services



- Un second fournisseur de services a été approuvé en tant que fournisseur officiel d'évaluations linguistiques pour toutes les évaluations de compréhension de lecture, d'expression écrite et d'interaction orale.
- Les résultats obtenus ne sont pas transférables à la fonction publique centrale, mais sont valides et transférables entre les postes au sein de CANAFE pour une durée de cinq (5) ans.



# 3. L'établissement de notre école de langues interne

## Caractéristiques

- Formation qui répond aux besoins de ses apprenants
- Formation dans un environnement sécurisé
- Formation nationale
- Formation normalisée de haute qualité
- Apprenants motivés et productifs
- Plusieurs possibilités et formats pour apprendre et se pratiquer

## Développement de programmes

- Diversité des ressources
- Divers formats
- Approches diversifiées
- Programmation diversifiée





## 3. L'établissement de notre école de langues interne (suite)

Où en sommes-nous :

- 4 professeurs de langue
- 14 cours donnés
- 68 participants

Nous avons lancé un projet pilote et mis en œuvre avec succès :

- Des évaluations de diagnostic internes
- Cours de recyclage des connaissances en français, niveau B
- Cours de maintien des compétences en français, niveau C





## 4. Les moyens utilisés pour encourager la participation des employés

- Champion des langues officielles : Un leader du changement, un défenseur et un partenaire collaboratif.
- Un groupe de travail d'employés motivés et passionnés
  - Bulletin d'information
  - Événements
- Responsabilité du Secteur des personnes, de la culture et du milieu de travail :
  - Programme de jumelage linguistique
  - Formation linguistique et école de langues interne
  - Guides, ressources et politiques sur l'intranet
  - Rapports et respect de la législation
  - Élaboration et mise en œuvre d'une stratégie interne en matière de langues officielles





# Questions et réponses

- Sophie-Anne Tremblay
  - Chef, Programmes et politiques de RH
  - [Sophie-Anne.Tremblay@fintrac-canafe.gc.ca](mailto:Sophie-Anne.Tremblay@fintrac-canafe.gc.ca)
- Jelena Gingras
  - Chef, Mobilisation des employés, gestion du changement et apprentissage organisationnel
  - [Jelena.Gingras@fintrac-canafe.gc.ca](mailto:Jelena.Gingras@fintrac-canafe.gc.ca)
- Rachel Bleskie
  - Conseillère en programme des personnes, Programmes et politiques de RH
  - [Rachel.Bleskie@fintrac-canafe.gc.ca](mailto:Rachel.Bleskie@fintrac-canafe.gc.ca)