

Êtes-vous incertain des postes anglais ou français? Démystifions le tout!

Anglais ou français – et/ou – réversible. Est-ce la même chose?

Oui! « Anglais ou français » est l'une des quatre exigences linguistiques : « Bilingue », « anglais essentiel », « français essentiel » et « anglais ou français ». Nous utilisons différents termes pour désigner cette exigence.

Quelle est la différence entre « anglais essentiel », « français essentiel » et « anglais ou français »?

Quelle bonne question! Le poste « anglais ou français » est en fait un poste unilingue. La différence est que pour cette exigence, le titulaire peut choisir la langue officielle qu'il utilisera pour sa langue de travail. Le titulaire travaillera entièrement en anglais ou entièrement en français, selon la langue qu'il préfère. Cela signifie donc que le travail peut être effectué 100 % du temps en anglais ou 100 % du temps en français.

Vraiment? Le titulaire peut choisir sa langue de travail? Comment cela fonctionne-t-il?

Je vous le jure, c'est vrai! MAIS (vous vous y attendiez, n'est-ce pas!), la langue choisie restera la même tant que le titulaire occupera le poste. Comme la langue de travail est choisie par le titulaire, ce type d'exigence devrait toujours être utilisé dans les bureaux désignés bilingues aux fins de la langue de travail.

Peut-on appliquer cette exigence à tout type de postes?

En fait, non! En raison du mandat du ministère, il y a peu de postes anglais ou français. Ce type d'exigence ne devrait être utilisé que lorsque les exigences en matière de communication sont minimales. Petit conseil : lorsque vous pensez à cette exigence, posez-vous les questions suivantes, si le titulaire choisit le français (ou l'anglais) :

- Devrais-je réorganiser les fonctions au sein de mon équipe?
- Devrais-je mettre en place des mesures administratives pour m'assurer que toutes les fonctions sont effectuées?

Si la réponse est oui, cette exigence n'est probablement pas la plus appropriée!

Si je veux créer un poste réversible, que dois-je considérer?

Deux facteurs importants :

1. La capacité bilingue
2. la supervision et les droits reliés à la langue de travail

La **capacité bilingue**, c'est lorsque nous organisons nos ressources pour développer et maintenir une capacité linguistique au sein de l'unité de travail afin de remplir les obligations linguistiques envers le public et les autres employés. Il faut donc tenir compte de tous les postes de l'unité de travail qui fournissent les mêmes services et voir s'il y a suffisamment de capacité bilingue pour assurer les activités. Par exemple, si tous les employés d'un poste réversible décident de travailler dans la même langue, seriez-vous en mesure de fournir les services?

Dans les régions bilingues, les employés occupant un poste réversible peuvent être supervisés dans la langue de leur choix et travailler dans la langue de leur choix. Par exemple, le titulaire peut choisir de travailler en français, mais être supervisé en anglais. **Le superviseur doit donc être bilingue** et tous les outils de travail et les réunions doivent être disponibles dans la langue de son choix.

Évidemment, nous vous recommandons de discuter avec un conseiller en classification avant de procéder à toute modification ou création avec cette exigence ([Centre de services en ressources humaines](#)).