

Pratiques d'embauche bilingues : à faire et à éviter

Ce guide présente les meilleures pratiques pour intégrer le bilinguisme aux stratégies de recrutement et d'embauche.

À faire	À éviter
<div> Définir clairement le niveau de bilinguisme essentiel dès le début du processus sans concéder ce critère essentiel.</div>	<div> Faire des concessions trop rapidement sur le bilinguisme et le reléguant au statut d'atout.</div>
<div> Afficher les offres d'emploi dans les deux langues officielles.</div>	<div> Publier les offres uniquement en anglais ou en français.</div>
<div> Sortir des sentiers battus, faire preuve de créativité et miser sur les compétences transférables.</div>	<div> Adopter une vision étroite du profil idéal.</div>
<div> Mener les entrevues dans les deux langues officielles.</div>	<div> Mener les entrevues dans une seule langue et se fier uniquement à des évaluations symboliques du niveau linguistique.</div>
<div> Adopter une approche inclusive qui tient compte de la diversité linguistique et culturelle.</div>	<div> Rejeter des candidatures sur la base de préjugés linguistiques (accent, insécurité, origine, notion de « vrai » francophone ou anglophone).</div>
<div> Utiliser des canaux spécialisés pour rejoindre les talents bilingues.</div>	<div> Limiter le recrutement aux seuls canaux traditionnels génériques.</div>
<div> Valoriser la mobilité des personnes candidates et leur ouverture à la relocalisation.</div>	<div> Ne rechercher que des personnes candidates localement.</div>
<div> Créer un environnement de travail véritablement bilingue.</div>	<div> Implanter des politiques sans bâtir une culture réellement inclusive.</div>
<div> Offrir du mentorat et des occasions de perfectionnement linguistique.</div>	<div> Attendre une « perfection » linguistique immédiate.</div>
<div> Reconnaître et célébrer la diversité linguistique et les progrès réalisés.</div>	<div> Stigmatiser les erreurs linguistiques.</div>
<div> Évaluer la sensibilité culturelle et l'impact communautaire, pas seulement les compétences linguistiques.</div>	<div> Donner priorité à la fluidité linguistique au détriment du leadership et de l'impact.</div>
<div> Former les comités de sélection aux biais implicites.</div>	<div> Comparer directement les personnes candidates plutôt que d'utiliser des évaluations de compétences structurées.</div>
<div> Développer une marque employeur forte dans les deux langues officielles et vivre le bilinguisme au quotidien.</div>	<div> Penser bilingue seulement lorsqu'on recrute.</div>
<div> Ajouter le bilinguisme lors d'exercices de planification de la relève.</div>	<div> Penser bilingue de façon ponctuelle et non enracinée dans les réflexes de gestion au quotidien.</div>

Bilingual Hiring Practices: Dos and Donts

This guide outlines best practices for integrating bilingualism into recruitment and hiring strategies.

Dos	Donts
<div> Clearly define the essential level of bilingualism at the outset of the process without compromising on this critical requirement.</div>	<div> Conceding too quickly on bilingualism and relegating it to a mere asset weakens its importance.</div>
<div> Post job advertisements in both official languages.</div>	<div> Post job offers only in English or in French.</div>
<div> Think outside of the box, be creative and look for transferable skills.</div>	<div> Adopt a narrow perspective with a clear vision of what your candidate should look like.</div>
<div> Conduct interviews in both official languages.</div>	<div> Conduct interviews in a single language and rely solely on symbolic language evaluations.</div>
<div> Adopt an inclusive approach, considering linguistic and cultural diversity.</div>	<div> Reject candidates based on linguistic prejudices (accent, insecurity, origin, “true” or “pure” Francophone or anglophone).</div>
<div> Use specialized channels to reach bilingual talents.</div>	<div> Restrict recruitment to traditional and generic channels only.</div>
<div> Emphasize candidate mobility and openness to relocation.</div>	<div> Search only for local candidates.</div>
<div> Create a truly bilingual work environment.</div>	<div> Implement policies without creating an inclusive culture.</div>
<div> Offer mentorship and language development opportunities.</div>	<div> Expect immediate language “perfection”.</div>
<div> Recognize and celebrate linguistic diversity and progress.</div>	<div> Stigmatize language errors.</div>
<div> Evaluate cultural sensitivity and community impact, not just language skills.</div>	<div> Prioritize linguistic fluency over leadership and community impact.</div>
<div> Train selection committees on implicit bias.</div>	<div> Compare candidates directly instead of using structured evaluations.</div>
<div> Build a strong employer brand in both languages and live bilingual on a daily basis.</div>	<div> Think bilingual only when recruiting.</div>
<div> Add bilingualism to succession planning exercises.</div>	<div> Think bilingual only occasionally, without embedding it as a reflex in day-to-day management practices.</div>