

# 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

- Définir clairement le niveau de bilinguisme essentiel dès le début du processus sans concéder ce critère essentiel.
- Afficher les offres d'emploi dans les deux langues officielles.
- Sortir des sentiers battus, faire preuve de créativité et miser sur les compétences transférables.
- Mener les entrevues dans les deux langues officielles.
- Adopter une approche inclusive qui tient compte de la diversité linguistique et culturelle.
- Utiliser des canaux spécialisés pour rejoindre les talents bilingues.
- Valoriser la mobilité des personnes candidates et leur ouverture à la relocalisation.
- Créer un environnement de travail véritablement bilingue.
- Offrir du mentorat et des occasions de perfectionnement linguistique.
- Reconnaitre et célébrer la diversité linguistique et les progrès réalisés.
- Évaluer la sensibilité culturelle et l'impact communautaire, pas seulement les compétences linguistiques.
- Former les comités de sélection aux biais implicites.
- Développer une marque employeur forte dans les deux langues officielles et vivre le bilinguisme au quotidien.
- Ajouter le bilinguisme lors d'exercices de planification de la relève.

## À éviter

- Faire des concessions trop rapidement sur le bilinguisme et le reléguant au statut d'atout.
- Publier les offres uniquement en anglais ou en français.
- Adopter une vision étroite du profil idéal.
- Mener les entrevues dans une seule langue et se fier uniquement à des évaluations symboliques du niveau linguistique.
- Rejeter des candidatures sur la base de préjugés linguistiques (accent, insécurité, origine, notion de « vrai » francophone ou anglophone).
- Limiter le recrutement aux seuls canaux traditionnels génériques.
- Ne rechercher que des personnes candidates localement.
- Implanter des politiques sans bâtir une culture réellement inclusive.
- Attendre une « perfection » linguistique immédiate.
- Stigmatiser les erreurs linguistiques.
- Donner priorité à la fluidité linguistique au détriment du leadership et de l'impact.
- Comparer directement les personnes candidates plutôt que d'utiliser des évaluations de compétences structurées.
- Penser bilingue seulement lorsqu'on recrute.
- Penser bilingue de façon ponctuelle et non enracinée dans les réflexes de gestion au quotidien.

# Bilingual Hiring Practices: Dos and Donts

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

## Dos

- ✓ Clearly define the essential level of bilingualism at the outset of the process without compromising on this critical requirement.
- ✓ Post job advertisements in both official languages.
- ✓ Think outside of the box, be creative and look for transferable skills.
- ✓ Conduct interviews in both official languages.
- ✓ Adopt an inclusive approach, considering linguistic and cultural diversity.
- ✓ Use specialized channels to reach bilingual talents.
- ✓ Emphasize candidate mobility and openness to relocation.
- ✓ Create a truly bilingual work environment.
- ✓ Offer mentorship and language development opportunities.
- ✓ Recognize and celebrate linguistic diversity and progress.
- ✓ Evaluate cultural sensitivity and community impact, not just language skills.
- ✓ Train selection committees on implicit bias.
- ✓ Build a strong employer brand in both languages and live bilingual on a daily basis.
- ✓ Add bilingualism to succession planning exercises.

## Donts

- ✗ Conceding too quickly on bilingualism and relegating it to a mere asset weakens its importance.
- ✗ Post job offers only in English or in French.
- ✗ Adopt a narrow perspective with a clear vision of what your candidate should look like.
- ✗ Conduct interviews in a single language and rely solely on symbolic language evaluations.
- ✗ Reject candidates based on linguistic prejudices (accent, insecurity, origin, "true" or "pure" Francophone or anglophone).
- ✗ Restrict recruitment to traditional and generic channels only.
- ✗ Search only for local candidates.
- ✗ Implement policies without creating an inclusive culture.
- ✗ Expect immediate language "perfection".
- ✗ Stigmatize language errors.
- ✗ Prioritize linguistic fluency over leadership and community impact.
- ✗ Compare candidates directly instead of using structured evaluations.
- ✗ Think bilingual only when recruiting.
- ✗ Think bilingual only occasionally, without embedding it as a reflex in day-to-day management practices.