



Winnipeg Regional
Health Authority

Caring for Health

Office régional de la
santé de Winnipeg

À l'écoute de notre santé

Plan stratégique pluriannuel des services en langue française de l'Office régional de la santé de Winnipeg pour 2023 à 2028

Table des matières

1. COMPOSITION DU COMITÉ CONSULTATIF SUR LES SERVICES EN LANGUE FRANÇAISE	4
2. DUALITÉ LINGUISTIQUE	5
3. HISTORIQUE ET CONTEXTE	6
4. PROFIL DE LA RÉGION	7
5. MANDAT, VISION, MISSION ET VALEURS.....	8
6. PRINCIPES DIRECTEURS.....	9
7. MISE EN OEUVRE	10
8. PLAN STRATÉGIQUE PLURIANNUEL DES SERVICES EN LANGUE FRANÇAISE DE L'ORSW	11
9. SIGNATURE ET APPROBATION DU PLAN STRATÉGIQUE PLURIANNUEL DES SERVICES EN LANGUE FRANÇAISE DE L'ORSW	24
10. ANNEXES	25
Annexe A : Définitions.....	25
Annexe B : Établissements, programmes, services et organismes désignés bilingues	26
Annexe C : Capacité en matière de bilinguisme des entités désignées bilingues	26
Annexe D : Organigramme de l'ORSW.....	28

PLAN STRATÉGIQUE PLURIANNUEL DES SERVICES EN LANGUE FRANÇAISE DE L'ORSW

Organisme de prestation de services (OPS)

Office régional de la santé de Winnipeg

Directrice de Services en langue française

Madame Rachel Fergusson rferguson2@vgh.mb.ca

Coordonnatrices de Services en langue française

Madame Angèle Matyi
amatyi@wrha.mb.ca

Madame Lise Alcock
lalcock@wrha.mb.ca

1. COMPOSITION DU COMITÉ CONSULTATIF SUR LES SERVICES EN LANGUE FRANÇAISE

Postes

Directrice ou directeur, Services en langue française

Coordonnatrices ou coordonnateurs, Services en langue française

Directrice générale ou directeur général, Hôpital Saint-Boniface

Chef des opérations, Hôpital Victoria

Directrice ou directeur de zone communautaire, Saint-Boniface et Saint-Vital

Directrice médicale ou directeur médical du service de médecine familiale, Soins primaires de l'ORSW

Directrice générale ou directeur général, Santé en français

Présidente-directrice générale ou président-directeur général, Réseau Compassion Network

Directrice générale ou directeur général, Centre de santé Saint-Boniface

Directrice générale ou directeur général, Actionmarguerite

Postes facultatifs ou requis au besoin

Représentante ou représentant de l'établissement, du programme ou du service désigné bilingue (DB)

Représentante ou représentant des ressources humaines

Représentante ou représentant des communications

2. DUALITÉ LINGUISTIQUE

DUALITÉ LINGUISTIQUE

L'accès aux services de santé dans sa propre langue « signifie bien plus que le simple respect de sa propre culture. Cet accès est parfois indispensable à l'amélioration de l'état de santé des gens et à leur prise en charge de leur propre santé¹. »

La dualité linguistique est l'une des dimensions fondamentales de l'histoire du Canada. Le Canada, une société multiculturelle, a préservé aux deux langues officielles que sont le français et l'anglais leur statut particulier de langues utilisées dans le domaine public.

¹ Comité consultatif des collectivités francophones en situation minoritaire. (2001). *Rapport au ministre fédéral de la Santé*

3. HISTORIQUE ET CONTEXTE

L'Office régional de la santé de Winnipeg (ORSW) a vu le jour en 1999 par la fusion de la Winnipeg Health Authority avec la Winnipeg Community Authority. Le plan stratégique de 2023 à 2028 est le cinquième plan de services en langue française (SLF) élaboré par la région. Il fait suite à des activités de consultation d'intervenants internes et externes, notamment le comité consultatif sur les services en langue française et la Table de concertation urbaine de Santé en français, qui représentent officiellement les collectivités francophones de la région. L'ORSW est chargée de coordonner et fournir des services de santé, et de promouvoir le bien-être. L'ORSW dessert la ville de Winnipeg et celle de Churchill plus au nord, de même que les municipalités rurales d'East St. Paul et West St. Paul, soit une population de plus de 750 000 personnes. L'ORSW fournit également des services de soutien aux soins de santé et d'aiguillage vers des services spécialisés à près d'un demi-million de Manitobaines et Manitobains du reste de la province, et aux résidents du nord-ouest de l'Ontario et du Nunavut, qui ont souvent besoin de l'expertise et des services offerts dans la région. Avec un budget de fonctionnement annuel de près de 1,9 milliard de dollars, l'ORSW exploite ou finance plus de 200 établissements, programmes, services et organismes de santé, qui comptent plus de 14 000 employés dans la région sanitaire de Winnipeg. Dans le cadre de diverses structures juridiques, la région sanitaire de Winnipeg œuvre en partenariat et en collaboration étroite avec de nombreuses entités du secteur de la santé et des services sociaux, sur bon nombre desquelles compte la région sanitaire de Winnipeg pour fournir divers services de santé.

En 1998, l'adoption du règlement sur les SLF venait compléter la législation régissant les offices régionaux de la santé du Manitoba. En vertu de ce règlement, l'ORSW est tenu de soumettre un plan de SLF au ministre, pour son approbation. En 2013, Santé Manitoba adoptait la Politique sur la désignation des établissements, programmes et services francophones et bilingues officialisant ainsi la procédure de désignation des établissements, programmes et services. En vertu de la *Loi sur l'appui à l'épanouissement de la francophonie manitobaine*, promulguée en 2016, tous les organismes publics, y compris les offices régionaux de la santé désignés, sont tenus d'élaborer et de faire approuver des plans stratégiques pluriannuels relatifs à l'offre de services en langue française. D'après la *Loi*, l'application de plans de SLF est l'un des moyens de favoriser la vitalité de la collectivité francophone du Manitoba tout en soutenant et appuyant son épanouissement. En outre, l'un de ses principes est la collaboration et le dialogue : « La collaboration et le dialogue entre les représentants des entités publiques et de la francophonie manitobaine, et les divers ordres de gouvernement, favorisent le développement de la francophonie manitobaine. » À présent, les services de santé de la région sanitaire de Winnipeg comptent divers établissements, programmes et services désignés bilingues et francophones, dont des établissements indépendants financés par l'ORSW; des établissements, des programmes et des services régionaux qui relèvent directement de l'ORSW; des programmes provinciaux. Conformément à ses obligations constitutionnelles et législatives, l'organisme Services en langue française (SLF) de l'ORSW a adopté les cinq politiques régionales (premier niveau) suivantes : 10.40.220 Services en langue française – Politique générale; 10.40.230 Services en langue française – Communications dans les langues officielles; 10.40.240 Services en langue française – Désignation des postes bilingues; 10.40.250 Services en langue française – Recrutement aux postes désignés bilingues; 10.40.260 Services en langue française – Traduction. Ces politiques ont pour objectif l'offre active des services de la région en français, conformément à la politique sur les SLF du gouvernement du Manitoba (*Politique sur les services en français du gouvernement du Manitoba*) et à la législation manitobaine, y compris l'offre active des services de la région dans les deux langues officielles au grand public, aux bénéficiaires, aux patients, aux résidents et aux familles.

4. PROFIL DE LA RÉGION

D'après le recensement de 2021, la population de la ville de Winnipeg s'élevait à 749 607 habitants, dont 20 820 avaient déclaré le français comme première langue officielle usuelle et 1 260 avaient déclaré ne connaître que le français. Parmi les résidents de Winnipeg, 72 665 avaient déclaré avoir une certaine connaissance du français. La région sanitaire de Winnipeg se compose de treize collectivités délimitées géographiquement. La plupart des francophones de Winnipeg résident à Saint-Boniface, Saint-Vital, Saint-Norbert et River Heights. On trouve une petite communauté à Saint-James en raison de la base militaire. Plus récemment, de nouveaux immigrants francophones viennent s'installer dans le centre-ville et à Fort Garry. La communauté francophone de Winnipeg comprend un nombre croissant de nouveaux arrivants, dont beaucoup sont des réfugiés ayant des besoins de santé complexes. D'après les prévisions démographiques, la population de la région métropolitaine de Winnipeg pourrait dépasser le million d'habitants d'ici 2034, selon des hypothèses relatives aux tendances en matière de fécondité ainsi que de migration internationale, interprovinciale et interurbaine.



Groupes d'âge de la population

0 à 14 ans	124 345
15 à 64 ans	497 941
65 ans et plus	127 321

5. MANDAT, VISION, MISSION ET VALEURS

MANDAT

Le mandat des Services en langue française consiste à assister l'ORSW dans la promotion et la prestation de services de santé en français conformément à ses politiques en la matière, à la *Politique du gouvernement du Manitoba sur les services en français* et aux règlements établis en vertu des lois applicables aux Offices régionaux de la santé du Manitoba.

VISION

L'ORSW a pour vision un système de santé dans lequel des établissements, des programmes, des services et des organismes désignés bilingues ou francophones assurent une offre active et une prestation efficace des services aux francophones.

MISSION

Faire office de chef de file et de soutien, en vue d'améliorer l'efficacité de la prestation des services de santé à la population francophone de Winnipeg.

VALEURS

Dignité – en tant que reflet du sentiment de chaque personne de sa propre valeur

Compassion – en tant qu'attente inconditionnelle de chaque personne

Respect – en tant que mesure de l'importance de chaque personne

Équité – en tant que promotion des conditions dans lesquelles chaque personne peut réaliser son plein potentiel au chapitre de la santé (ou conserver le meilleur état de santé possible).

Responsabilisation – en tant que fait d'assumer la responsabilité de ses propres décisions

6. PRINCIPES DIRECTEURS

- Toutes les décisions et interventions doivent prendre appui sur la *Politique sur les services en français du gouvernement du Manitoba* et sur la *Loi sur l'appui à l'épanouissement de la francophonie manitobaine*.
- L'ORSW doit veiller à ce que la prestation des services en français soit manifeste, facile à obtenir, accessible au grand public, et de qualité comparable à la prestation offerte en anglais.
- La direction appuiera les SLF et le concept d'offre active et jouera un rôle essentiel dans la création d'un climat, d'une culture et d'un milieu dans lesquels l'interaction entre les employés et les bénéficiaires se déroulera en français.
- L'ORSW offrira une formation permanente à tous les employés, afin de les encourager à s'engager envers le concept de l'offre active.
- L'ORSW sensibilisera le public à son engagement envers l'offre active des SLF (activités promotionnelles, articles, etc.).
- Les programmes, les services, les ressources et l'information rendue publique dans une langue officielle devront avoir un équivalent dans l'autre langue officielle, compte tenu de la région ou du public auxquels ils s'adressent.
- L'ORSW doit participer à la mise en œuvre et à l'évaluation des stratégies de SLF à l'échelle provinciale, en favorisant les partenariats avec d'autres offices de la santé, groupes et organismes communautaires désignés bilingues.
- L'ORSW doit faire preuve d'innovation en créant un milieu favorable au recrutement de nouveaux employés bilingues.
- En règle générale, les postes désignés bilingues seront situés dans les régions désignées bilingues, conformément à la *Politique sur les services en français du gouvernement du Manitoba*.

7. MISE EN ŒUVRE

- 1) Élaboration d'un plan annuel d'application du plan stratégique pluriannuel des services en français
- 2) Collaboration avec la Table de concertation urbaine de Santé en français
- 3) Présidence du comité consultatif sur les services en langue française et collaboration avec ce comité
- 4) Présentation à la direction générale de l'ORSW, au conseil d'administration de l'ORSW et au Secrétariat aux affaires francophones d'un rapport annuel sur la mise en œuvre du plan d'application et ses résultats
- 5) Évaluation de l'efficacité et de l'application du plan stratégique pluriannuel des services en langue française

8. PLAN STRATÉGIQUE PLURIANNUEL DES SERVICES EN LANGUE FRANÇAISE DE L'ORSW POUR 2023 À 2028

PRIORITÉS STRATÉGIQUES	PROJETS STRATÉGIQUES	MESURES À ENTREPRENDRE	PRINCIPAUX INDICATEURS DU SUCCÈS (RÉSULTATS)	ÉNONCÉS DES RÉSULTATS MESURABLES	CALENDRIER
<p>Pour tous <i>Faire preuve d'équité en matière de santé envers toutes nos populations.</i></p>	<p>1.1 Conception et utilisation de sondages sur l'expérience et la satisfaction des bénéficiaires</p>	<p>1.1.1 Rédiger des questions de sondage détaillées après consultation d'établissements, de programmes et de services désignés bilingues (DB) dans le dessein d'évaluer la satisfaction des membres du public au regard des services généraux offerts en français, ainsi que des répercussions de la pandémie sur la population francophone.</p> <p>1.1.2 Distribuer le sondage sur l'expérience et la satisfaction des bénéficiaires (1.1.1) au grand public.</p> <p>1.1.3 Présenter un rapport et prendre les mesures qui s'imposent compte tenu des</p>	<p>1.1.1.A Communication avec tous les organismes de prestation de services (OPS) DB de l'ORSW, afin qu'ils aient la possibilité de répondre aux questions du sondage</p> <p>1.1.1.B Conception d'un sondage exhaustif</p> <p>1.1.1.C Consultation de Santé en français et de Santé des francophones de Soins communs Manitoba, afin qu'ils puissent participer au sondage</p> <p>1.1.2.A Adoption des méthodes de distribution qui tiendront compte de toutes les caractéristiques démographiques, et détermination du taux de réponse souhaité</p> <p>1.1.2. B Distribution des questionnaires du sondage</p> <p>1.1.3.A Production d'un rapport contenant des recommandations à remettre aux OPS désignés bilingues</p>	<p>Des consultations ont permis de cerner les besoins des francophones, et l'augmentation du degré de satisfaction révèle qu'on a répondu à ces besoins.</p>	<p>1.1.1.A Septembre 2026</p> <p>1.1.1.B Octobre 2026</p> <p>1.1.1.C Novembre 2026</p> <p>1.1.2.A Décembre 2026</p> <p>1.1.2.B Janvier-février 2027</p> <p>1.1.3.A Mars 2027</p>

		résultats du sondage sur l'expérience et la satisfaction des bénéficiaires.	de l'ORSW, à Santé en français et à Santé des francophones de Soins communs Manitoba 1.1.3.B Utilisation des renseignements recueillis dans le cadre du sondage pour l'élaboration du prochain plan stratégique		1.1.3.B Avril - mai 2027
	1.2 Tenir des séances communautaires de consultation des francophones.	1.2.1 Consulter la communauté francophone sur des sujets choisis par la Table ronde régionale de Santé en français.	1.2.1.A Présentation des sujets fournis par l'administrateur des groupes locaux de participation en matière de santé (GLPS) à la Table ronde régionale, en vue d'une sélection 1.2.1.B Organisation par l'organisme SLF de l'ORSW d'une séance de consultation des francophones sur le thème choisi par la Table ronde régionale 1.2.1.C Transmission des résultats de la séance de consultation des francophones à la Table ronde régionale de Santé en français et à l'administrateur des groupes locaux de participation en matière de santé	Une séance de consultation a permis de recueillir les points de vue des francophones et on a répondu aux besoins de cette communauté, comme en témoigne l'augmentation du degré de satisfaction.	1.2.1.A Septembre-octobre de chaque année 1.2.1.B Février-mars de chaque année 1.2.1.C Mars-avril de chaque année
	1.3 Consolider l'engagement avec les partenaires communautaires.	1.3.1 Participer aux comités de la collectivité qui contribuent à l'amélioration des services aux francophones (p. ex., Table ronde régionale de Santé en français, comité consultatif de l'Université Saint-Boniface (USB) pour l'École des sciences infirmières et des études de la santé, MB211, etc.).	1.3.1.A Nombre de réunions par partenaire communautaire 1.3.1.B Projets menés avec les partenaires communautaires pour faire progresser les services aux francophones	La collaboration avec des groupes représentant les intérêts des francophones a apporté des améliorations à la prestation des services aux francophones.	1.3.1.A Continu 1.3.1.B Continu

Nos soins <i>Offrir la meilleure expérience de soins de santé.</i>		1.3.2 S’entretenir avec des représentants de partenaires non traditionnels pour faire progresser les services aux francophones.	1.3.2.A Organisation d’une réunion par année a été organisée avec au moins un partenaire non traditionnel 1.3.2.B Prévision ou réalisation de projets consécutifs à des entretiens avec des partenaires non traditionnels qui font progresser les services aux francophones		1.3.2.A Continu 1.3.2.B Continu
	1.4 Consolider l’engagement avec les partenaires internes.	1.4.1 Présider le comité consultatif sur les SLF. 1.4.2 Représenter le point de vue des francophones au sein des comités internes (accessibilité, accès aux services dans la langue de son choix, etc.).	1.4.1.A Révision annuelle du mandat du comité consultatif sur les SLF 1.4.1.B Au moins trois réunions du comité consultatif sur les SLF par année 1.4.2.A Nombre et type de réunions du comité interne auxquelles on a assisté 1.4.2.B Projets consécutifs à la représentation au sein de comités internes qui font progresser les services aux francophones	Les services aux francophones ont connu une amélioration grâce à l’engagement avec des groupes internes.	1.4.1.A Continu 1.4.1.B Continu 1.4.2.A Continu 1.4.2.B Continu
	1.5 Déterminer les répercussions des projets d’amélioration sur l’expérience des bénéficiaires des SLF à partir des résultats du sondage (1,1).	1.5.1 Comparer les résultats du sondage 1.1.3 à celui de 2022-2023, et rendre compte des répercussions sur l’expérience des bénéficiaires des SLF des projets d’amélioration.	1.5.1.A Rédaction et distribution d’un rapport sur les répercussions sur l’expérience des bénéficiaires des SLF des projets d’amélioration	Les francophones reçoivent de meilleurs services.	1.5.1.A Mai-juin 2027

	<p>2.1 Normaliser l'offre de programmes et de services de santé en français.</p>	<p>2.1.1 Modifier l'appellation <i>Services en langue française</i> qui deviendra <i>Santé des francophones</i>.</p> <p>2.1.2 Aider la région à nommer une ou un francophone au conseil d'administration de l'ORSW.</p>	<p>2.1.1.A Promotion et mise en œuvre du changement d'image des SLF</p> <p>2.1.2.A Obtention de l'avis des partenaires communautaires pour ce qui est des personnes à nommer</p> <p>2.1.2.B Présentation d'au moins un formulaire de nomination</p> <p>2.1.2.C Nomination d'une ou un francophone au conseil d'administration de l'ORSW</p>	<p>Les SLF font sans conteste partie de la culture organisationnelle.</p>	<p>2.1.1.A 2023-2024</p> <p>2.1.2.A 2023-2024</p> <p>2.1.2.B 2023-2024</p> <p>2.1.2.C 2024-2025</p>
		<p>2.1.3 Promouvoir l'offre active et veiller à l'observance du porte-nom bilingue.</p> <p>2.1.4 Vérifier la conformité à l'offre active et au porte-nom bilingue.</p>	<p>2.1.3.A Nombre de communications relatives à l'offre active et au porte-nom bilingue</p> <p>2.1.3.B Une question ajoutée au sondage des employés sur la raison pour laquelle ils utilisent ou n'utilisent pas le porte-nom bilingue (3.3.1)</p> <p>2.1.4.A Élaboration d'un plan annuel de vérification de l'observance du porte-nom bilingue (Qui procédera à la vérification? À quelle fréquence? Quand?)</p> <p>2.1.4.B Nombre de fois où on a procédé à la vérification en personne</p> <p>2.1.4.C Nombre de fois où on a procédé à la vérification par téléphone</p>	<p>L'offre active et le port du porte-nom bilingue font tout à fait partie de la culture organisationnelle.</p>	<p>2.1.3.A Continu</p> <p>2.1.3.B 2024-2025</p> <p>2.1.4.A Continu</p> <p>2.1.4.B Continu</p> <p>2.1.4.C Continu</p>

			2.1.4.D Rédaction d'un rapport sur l'observance du porte-nom distribué aux administrateurs concernés		2.1.4.D Continu
	2.2 Améliorer le jumelage entre les fournisseurs de services bilingues et les bénéficiaires bilingues.	<p>2.2.1 Promouvoir la ressource intitulée <i>Les soins voulus en français</i>.</p> <p>2.2.2 Préparer un article pour <i>Health Care Connections</i> sur l'importance de jumeler les fournisseurs de services bilingues aux bénéficiaires bilingues.</p> <p>2.2.3 Créer un chevalet ou autre affichette du même genre pour les aires d'accueil, dans le dessein d'inciter le personnel à appliquer l'offre active et à jumeler les bénéficiaires bilingues aux fournisseurs de services bilingues.</p> <p>2.2.4 Promouvoir la <i>Déclaration des valeurs du patient et de ses responsabilités afférentes</i>.</p>	<p>2.2.1.A Nombre et type de campagnes publicitaires organisées pour la promotion de la ressource intitulée <i>Les soins voulus en français</i></p> <p>2.2.1.B Évaluation de l'efficacité de la campagne publicitaire par comparaison du nombre de clics sur <i>Les soins voulus en français</i> avant et après cette activité de promotion</p> <p>2.2.2.A Au moins deux articles par exercice de <i>Health Care Connections</i> sur l'importance de jumeler les fournisseurs de services bilingues avec les bénéficiaires bilingues</p> <p>2.2.3.A Création d'un instrument de rappel à l'intention du personnel</p> <p>2.2.3.B Distribution de cet instrument à toutes les aires d'accueil des ORSW</p> <p>2.2.4.A Évaluation de la connaissance de la <i>Déclaration des valeurs du patient</i> au moyen d'un sondage public (1.1.1)</p> <p>2.2.4.B Création d'une publicité sur la <i>Déclaration des valeurs du patient</i></p>	Les francophones ont plus facilement accès aux services de santé en français.	<p>2.2.1.A 2023-2024 et continu</p> <p>2.2.1.B 2023-2024 et continu</p> <p>2.2.2.A 2023 et continu</p> <p>2.2.3.A 2023-2024</p> <p>2.2.3.B 2023-2024</p> <p>2.2.4.A 2023</p> <p>2.2.4.B 2023-2024</p>

		<p>2.2.5 Revoir tous les postes désignés bilingues tous les 5 ans en vérifiant s'ils correspondent encore aux besoins du service.</p> <p>2.2.6 Examiner les rapports de fin d'exercice sur l'accès aux services dans la langue de son choix, afin d'évaluer le besoin de nouvelles désignations ou de promouvoir le français comme atout pour les établissements, les programmes et les organismes qui ont très souvent recours aux services d'interprètes francophones.</p>	<p>en mettant l'accent sur sa pertinence pour les francophones</p> <p>2.2.4.C Sélection et application de la méthode de distribution de la publicité sur la <i>Déclaration des valeurs du patient</i></p> <p>2.2.4.D Évaluation de la connaissance de la <i>Déclaration des valeurs du patient</i> au moyen d'un sondage public</p> <p>2.2.5.A Revue des postes désignés bilingues dans chaque établissement, programme ou service</p> <p>2.2.5.B Ajout de désignations supplémentaires si elles sont jugées appropriées</p> <p>2.2.6.A Examen des rapports sur l'accès dans la langue de son choix et détermination du nombre de personnes ayant souvent recours à des interprètes francophones</p> <p>2.2.6.B Réunion avec les administrateurs des établissements qui ont très souvent recours à des interprètes pour discuter de solutions</p>		<p>2.2.4.C 2023-2024</p> <p>2.2.4.D 2027-2028</p> <p>2.2.5.A 2024-2025</p> <p>2.2.5.B 2024-2025</p> <p>2.2.6.A Mai à juillet annuellement</p> <p>2.2.6.B Août à novembre annuellement</p>
	2.3 Améliorer les modèles de soins des services de santé offerts en français.	2.3.1 Collaborer avec Soins communs Manitoba à l'élaboration de stratégies visant à étoffer les modèles existants de prestation des services communautaires.	2.3.1.A Nombre de projets mis en route visant à étoffer les services communautaires bilingues existants	Une bonne répartition des ressources a permis de mieux desservir la	2.3.1.A 2023-2024 et continu

		<p>2.3.2 Réunir annuellement les cadres dirigeants du secteur de la santé ou d'autres intervenants de premier plan pour examiner le rôle, les priorités et les progrès en matière de SLF, et adapter les plans de fonctionnement de SLF de manière à s'assurer d'une bonne harmonisation avec la région sanitaire de Winnipeg et les besoins de la communauté francophone.</p> <p>2.3.3 Envoyer des mises à jour mensuelles à la direction de l'ORSW concernant les activités de SLF.</p>	<p>2.3.2.A Nombre de forums organisés avec des cadres dirigeants du secteur de la santé ou d'autres parties prenantes de première importance</p> <p>2.3.3.A Sujet de discussion permanent à l'ordre du jour de la direction de l'ORSW</p>	communauté francophone.	<p>2.3.2.A 2023-2024 et continu</p> <p>2.3.3.A Continu</p>
	<p>2.4 Communiquer dans les deux langues officielles et fournir des ressources bilingues au public.</p>	<p>2.4.1 Sensibiliser les établissements et les programmes aux divers degrés qui existent en matière de capacité de lecture, en vue d'améliorer l'accessibilité.</p> <p>2.4.2 Collaborer avec le service des communications de l'ORSW pour assurer la publication périodique de messages en français sur les médias sociaux.</p> <p>2.4.3 Examiner les postes désignés bilingues (PDB) sur le plan des communications et plaider en faveur de l'occupation de ces postes</p>	<p>2.4.1.A Création d'un instrument d'information sur les divers degrés qui existent en matière de lisibilité et de capacité de lecture</p> <p>2.4.1.B Distribution dans toute la région de l'instrument d'information sur les divers degrés qui existent en matière de capacité de lecture et de lisibilité</p> <p>2.4.2.A Entente avec le service des communications sur un calendrier de publications en français dans les médias sociaux, selon un nombre minimal de publications</p> <p>2.4.3.A Revue des PDB avec le responsable des communications, en prévision des publications</p>	La documentation destinée aux bénéficiaires et les communications externes en français sont facilement accessibles dans les deux langues officielles.	<p>2.4.1.A 2024-2025</p> <p>2.4.1.B 2024-2025</p> <p>2.4.2.A 2023 et continu</p> <p>2.4.3.A 2023</p>

		<p>par une personne bilingue quand viendra le temps de les afficher de nouveau.</p> <p>2.4.4 Rendre davantage de contenu du site Web de l'ORSW accessible en français.</p> <p>2.4.5 Inventorier les ressources écrites en anglais destinées aux collectivités marginalisées, afin de favoriser la traduction et l'accessibilité des ressources en français pour ces groupes (p. ex., LGBTQ*, métis, immigrant).</p> <p>2.4.6 Sensibiliser davantage les programmes au besoin de fournir en format bilingue</p>	<p>2.4.3.B Nombre d'ÉTP d'un employé bilingue du service des communications</p> <p>2.4.4.A Vérification des pages les plus consultées en collaboration avec le service des communications, afin de veiller à en publier aussi une version française</p> <p>2.4.4.B En collaboration avec le service des communications, adoption d'une procédure visant à afficher le nouveau contenu Web dans les deux langues officielles</p> <p>2.4.4.C Publication du plan stratégique sur la page de SLF, une fois approuvé</p> <p>2.4.4.D Production d'un vidéoclip attrayant pour faire connaître le nouveau plan stratégique</p> <p>2.4.5.A Nombre de contacts réalisés avec les collectivités marginalisées pour évaluer leurs besoins en ressources</p> <p>2.4.5.B Établissement d'un calendrier des traductions selon la hiérarchisation des priorités</p> <p>2.4.6.A Au moyen de l'envoi d'une note d'information, sensibilisation à l'obligation de publier les documents</p>		<p>2.4.3.B 2023-2024 et continu</p> <p>2.4.4.A 2023 et continu</p> <p>2.4.4.B 2023 et continu</p> <p>2.4.4.C 2023-2024</p> <p>2.4.4.D 2023-2024</p> <p>2.4.5.A 2023 et continu</p> <p>2.4.5.B 2023 et continu</p> <p>2.4.6.A 2023-2024 et continu</p>
--	--	---	--	--	---

		certains formulaires, lettres et autres documents destinés au public.	destinés au public dans un format bilingue 2.4.6.B Collaboration avec le programme de chirurgie pour déceler et éliminer les obstacles à la publication de lettres et formulaires dans un format bilingue		2.4.6.A 2023-2024
Notre personnel <i>Investir dans notre personnel et lui donner les moyens de rester en bonne santé, engagé et très performant.</i>	3.1 Intensifier les possibilités d'apprentissage et concevoir des outils qui permettront aux employés de comprendre et de mettre en pratique le concept d'offre active.	<p>3.1.1 Compléter les textes existants de l'offre active par une version en orthographe phonétique qui pourra servir au besoin à tous les points d'entrée de la région.</p> <p>3.1.2 Concevoir un atelier thématique à l'intention du personnel au sujet des préjugés inconscients, qui tiendra compte des répercussions des barrières linguistiques et reconnaîtra le fait que les bénéficiaires peuvent s'identifier à plus d'une collectivité marginalisée (LGBTQ+, autochtones, personnes handicapées, etc.).</p> <p>3.1.3 Créer des possibilités de formation classique (cours, ateliers, tutorat, etc.) ou non (conversations, logiciels, ressources, etc.) pour répondre aux besoins d'apprentissage linguistique du personnel.</p> <p>3.1.4 Incorporer le modèle de plan personnalisé d'apprentissage élaboré par la province pour les titulaires d'un PDB.</p>	<p>3.1.1.A Rédaction d'un texte complet en orthographe phonétique</p> <p>3.1.2.A Conception d'atelier thématique sur les préjugés inconscients</p> <p>3.1.3.A Type de formation et nombre de participants</p> <p>3.1.4.A Nombre de titulaires de PDB qui ont demandé un plan d'apprentissage</p>	Le personnel des établissements désignés bilingue ou titulaire d'un poste désigné bilingue applique avec assurance le concept d'offre active. Il est sensibilisé à la diversité culturelle après avoir exploité des possibilités et ressources d'apprentissage complémentaire.	<p>3.1.1.A 2024-2025</p> <p>3.1.2.A 2023-2024</p> <p>3.1.3.A 2023 et continu</p> <p>3.1.4.A 2024-2025</p>

		<p>3.1.5 Augmenter le nombre d'employés actuels ayant mené à terme la formation du système de gestion de l'apprentissage (SGA) de l'offre active.</p>	<p>3.1.4.B Nombre de plans personnalisés d'apprentissage créés pour des titulaires d'un PDB</p> <p>3.1.5.A Nombre d'employés ayant mené à terme la formation sur l'offre active du SGA par région</p> <p>3.1.5.B Détermination d'un objectif du pourcentage d'augmentation d'employés ayant mené la formation à terme</p> <p>3.1.5.C Publication d'une note d'information visant à augmenter le nombre d'employés ayant mené à terme la formation du SGA sur l'offre active</p> <p>3.1.5.D Augmentation du pourcentage d'employés ayant mené à terme la formation du SGA sur l'offre active</p>		<p>3.1.5.A 2023</p> <p>3.1.5.B 2023</p> <p>3.1.5.C 2023</p> <p>3.1.5.D 2023</p>
	<p>3.2 Distinguer, reconnaître et mobiliser les défenseurs des SLF.</p>	<p>3.2.1 Saisir les occasions de reconnaître les personnes qui se font les champions des SLF, qu'ils soient employés ou bénévoles, et les faire participer à des projets (prix, concours, campagnes de sensibilisation, semaine de la Francophonie, etc.).</p> <p>3.2.2 Soutenir les mesures du plan régional qui se rapportent à la santé mentale et l'épuisement professionnel du personnel. Déterminer s'il faudrait adapter certaines d'entre elles pour répondre aux besoins des titulaires d'un PDB.</p>	<p>3.2.1.A Nombre et type d'activités de reconnaissance</p> <p>3.2.2.A Revue des mesures du plan régional qui se rapportent à la santé mentale et à l'épuisement professionnel du personnel</p> <p>3.2.2.B Recommandations visant à adapter les mesures aux besoins du</p>	<p>La reconnaissance des employés bilingues a permis de réduire le taux de roulement et d'augmenter le nombre d'autres employés bilingues intéressés à occuper un PDB.</p>	<p>3.2.1.A 2023 et continu</p> <p>3.2.2.A 2024-2025</p> <p>3.2.2.B 2024-2025</p>

			personnel des PDB, une fois jugées utiles et réalisables		
	3.3 Déterminer la capacité en matière de bilinguisme au sein du personnel des PDB, ou non, et améliorer cette capacité.	<p>3.3.1 Sous la direction de Soins communs Manitoba, concevoir un sondage d'opinion à l'intention des titulaires d'un PDB, dont les réponses inspireront la planification de stratégies de reconnaissance et de mobilisation des employés.</p> <p>3.3.2 Conception d'un sondage à l'intention des employés, afin de mieux connaître la capacité de toute la région en matière de bilinguisme</p>	<p>3.3.1.A Conception d'un sondage d'opinion des employés de SLF pour les DBP</p> <p>3.3.1.B Distribution de ce sondage d'opinion aux employés de SLF</p> <p>3.3.1.C Compilation et publication des résultats du sondage d'opinion des employés de SLF</p> <p>3.3.1.D Élaboration d'un plan provincial de reconnaissance et de mobilisation des titulaires d'un PDB</p> <p>3.3.2.A Conception d'un sondage annuel auprès des employés, afin de déterminer la capacité de pourvoir des postes bilingues dans la région</p> <p>3.3.2.B Distribution du sondage sur la capacité de pourvoir des postes bilingues</p> <p>3.3.2.C Compilation et publication des résultats du sondage sur la capacité de pourvoir des postes bilingues</p>	La mobilisation des employés bilingues a permis de réduire le roulement du personnel et d'augmenter le nombre d'autres employés bilingues intéressés à occuper un poste désigné bilingue.	<p>3.3.1.A 2024-2025</p> <p>3.3.1.B 2024-2025</p> <p>3.3.1.C 2024-2025</p> <p>3.3.1.D 2025-2026</p> <p>3.3.2.A Avril 2023 et continu</p> <p>3.3.2.B Mai 2023 et continu</p> <p>3.3.2.C Juin 2023 et continu</p>
	3.4 Créer ou mettre à jour des ressources en appui aux PDB et aux administrateurs de l'embauche d'employés pour ces postes.	<p>3.4.1 Réviser et mettre à jour la page de SLF relative à l'orientation des nouveaux employés (ONE).</p> <p>3.4.2 Créer une ressource pour l'accueil des employés des PDB.</p>	<p>3.4.1.A Mise à jour de la page de SLF de l'ONE</p> <p>3.4.2.A Examen des outils d'intégration des employés de SLF également utilisés à d'autres OPS</p>	Les employés sont conscients de leur rôle lorsqu'ils occupent un PDB et connaissent les ressources à leur disposition. Les administrateurs sont conscients de leur rôle	<p>3.4.1.A 2023-2024</p> <p>3.4.2.A 2023-2024</p>

	<p>3.5 Mettre en œuvre une méthode d'évaluation des compétences linguistiques des employés, élaborée en collaboration avec Santé des francophones de Soins communs Manitoba.</p>	<p>3.5.1 Collaborer avec Santé en français et d'autres OEN pour élaborer une méthode cohérente d'évaluation des compétences linguistiques des employés qui occupent un poste désigné bilingue (PDB).</p> <p>3.5.2 Appliquer la méthode d'évaluation des compétences linguistiques des employés qui occupent un PDB, qui a été élaborée sous la direction de Santé en français de Soins communs Manitoba.</p> <p>3.5.3 Évaluer la méthode d'évaluation des compétences linguistiques des employés.</p>	<p>3.4.2.B Création d'une ressource d'intégration des nouveaux titulaires de PDB</p> <p>3.4.2.C Ajout aux ONE du lien aux ressources d'intégration des nouveaux titulaires d'un PDB</p> <p>3.4.2.D Distribution aux administrateurs de l'embauche de la ressource d'intégration des employés d'un PSB</p> <p>3.5.1.A Nombre de participations à des réunions de collaboration</p> <p>3.5.1.B Élaboration et adoption d'une méthode cohérente d'évaluation des compétences linguistiques des employés qui occupent un PDB</p> <p>3.5.2.A Nombre d'employés par exercice pour lesquels on a appliqué la méthode provinciale d'évaluation des compétences linguistiques des employés qui occupent un PDB</p> <p>3.5.3.A Rédaction d'un rapport comportant des recommandations sur l'examen de la méthode d'évaluation des compétences linguistiques des employés</p>	<p>dans le recrutement et le soutien des PDB.</p> <p>Les services en français sont de meilleure qualité consécutivement à l'adoption d'une méthode cohérente d'évaluation des compétences linguistiques des employés qui occupent un PDB.</p>	<p>3.4.2.B 2023-2024</p> <p>3.4.2.C 2023-2024</p> <p>3.4.2.D 2023-2024</p> <p>3.5.1.A 2023-2024</p> <p>3.5.1.B 2023-2024</p> <p>3.5.2.A 2024-2025 et continu</p> <p>3.5.3.A 2025-2026</p>
--	---	--	--	---	--

<p>Notre réseau <i>Valoriser un réseau de santé durable et promouvoir son efficacité pour le présent et l'avenir</i></p>	<p>4.1 Soutenir le recrutement de titulaires de PDB en milieu clinique et non clinique, tout en améliorant la visibilité des postes bilingues affichés.</p>	<p>4.1.1 Mettre à jour les ressources des administrateurs de l'embauche des titulaires de PDB.</p> <p>4.1.2 Mieux faire connaître l'ORSW à titre d'employeur de premier choix.</p> <p>4.1.3 Faire connaître les PDB sur les médias sociaux et d'autres plateformes existantes, en vue de soutenir le recrutement général et d'accroître la sensibilisation aux professions moins connues.</p> <p>4.1.4 Explorer les stratégies à mettre en œuvre pour le maintien en poste de l'effectif.</p>	<p>4.1.1.A Mise à jour des ressources des administrateurs de l'embauche de titulaires de PDB 4.1.1.B Ajout des ressources mises à jour à la page Web de SLF 4.1.1.C Transmission aux administrateurs de l'embauche du lien vers les ressources mises à jour</p> <p>4.1.2.A Nombre et type de salons de l'emploi et autres projets auxquels on a participé pour promouvoir l'emploi au sein de l'ORSW</p> <p>4.1.3.A Nombre et type de postes décrits</p> <p>4.1.4.A Formation d'un groupe de travail des employés pour l'exploration de stratégies de maintien en poste de l'effectif 4.1.4.B Examen par le groupe de travail des résultats du sondage des employés (3.3.1) qui se rapportent au maintien en poste de l'effectif 4.1.4.C Rédaction d'un rapport sur les stratégies de maintien en poste de l'effectif</p>	<p>Les stratégies de recrutement et de maintien en poste de l'effectif ont permis d'augmenter le nombre de postes PDB pourvus par des employés bilingues et, par conséquent, d'accroître les services offerts en français.</p>	<p>4.1.1.A 2023</p> <p>4.1.1.B 2023</p> <p>4.1.1.C 2023</p> <p>4.1.2.A 2023 et continu</p> <p>4.1.3.A 2023 et continu</p> <p>4.1.4.A 2024-2025</p> <p>4.1.4.B 2024-2025</p> <p>4.1.4.C 2025-2026</p>
--	--	---	---	--	--

			4.1.4.D Présentation à la direction du rapport sur les stratégies de maintien en poste de l'effectif		4.1.4.D 2025-2026
4.2 Accroître l'accessibilité des PDB.	<p>4.2.1 Informer les populations pertinentes de la façon d'accéder aux emplois du secteur de la santé.</p> <p>4.2.2 Encourager les candidates et candidats francophones potentiels qui doivent améliorer leur connaissance fonctionnelle de l'anglais pour décrocher un emploi.</p>	<p>4.2.1.A Nombre de présentations sur l'accès aux emplois dans le secteur de la santé</p> <p>4.2.2.A Création d'une page d'idées et de ressources sur le perfectionnement linguistique en anglais</p> <p>4.2.2.B Document sur l'apprentissage de l'anglais accessible sur le site Web</p> <p>4.2.2.C Transmission du lien vers le document sur l'apprentissage de l'anglais aux organismes communautaires qui viennent en aide aux nouveaux immigrants</p>	Le recrutement visant à pourvoir les PDB a augmenté de sorte qu'un plus grand nombre de services sont offerts en français.	<p>4.2.1.A 2023-2024 et continu</p> <p>4.2.2.A 2023-2024</p> <p>4.2.2.B 2023-2024</p> <p>4.2.2.C 2023-2024</p>	
4.3 Contribuer à l'amélioration des procédures de collaboration avec les homologues provinciaux, pour une efficacité maximale et la normalisation des résultats.	4.3.1 Assurer la représentation de SLF de l'ORSW aux comités provinciaux de SLF.	<p>4.3.1.A Nombre et type de réunions des comités provinciaux auxquelles on a assisté</p> <p>4.3.1.B Nombre et type de projets qui ont découlé de la participation aux comités provinciaux</p>	Les projets provinciaux ont permis de tirer le maximum en termes d'efficacité, et de normaliser les résultats.	<p>4.3.1.A 2023 et continu</p> <p>4.3.1.B 2023 et continu</p>	
4.4 Contribuer à la stratégie provinciale de collecte des données sur	4.4.1 Coordonner les rapports normalisés des OPS dans la région sanitaire de Winnipeg par le biais de la plateforme OZi.	4.4.1.A Proportion (%) de sondages affichés sur OZi remplis par les	On a évalué et quantifié la capacité régionale d'offrir des services en français.	4.4.1.A Continu	

	l'évaluation des services offerts par SLF.	4.4.2 Coordonner la collecte de données sur les ressources humaines de la région sanitaire de Winnipeg, afin de rendre compte de la capacité d'offrir des services dans les deux langues officielles.	établissements, programmes, services et organismes DB 4.4.2.A Proportion (%) de modèles de RH remplis par les établissements, programmes, services et organismes DB		4.4.2.A Continu
	4.5 Adopter dans les langues officielles la norme d'accès aux services de santé et aux services sociaux de l'Organisation de normes en santé (ONS), afin de garantir des soins de qualité axés sur le patient de même que sur la sécurité et l'équité en matière de santé.	4.5.1 C'est à l'Hôpital général Victoria qu'on mettra à l'essai l'évaluation de la norme de l'ONS sur l'accès aux services de santé et aux services sociaux dans les langues officielles. 4.5.2 Soutenir la participation au questionnaire d'auto-évaluation (QAÉ) pour déceler les améliorations qu'on pourrait apporter en vertu de la norme.	4.5.1.A Questionnaire d'auto-évaluation préparé pour l'Hôpital général Victoria 4.5.1.B Création d'un comité pour l'évaluation par Agrément Canada de la norme de l'ONS sur l'accès aux services de santé et aux services sociaux dans les deux langues officielles à l'hôpital général Victoria 4.5.1.C Élaboration d'un plan et d'un calendrier d'évaluation 4.5.1.D Évaluation menée à terme par Agrément Canada sur l'application de la norme de l'ONS relative à l'accès aux services de santé et aux services sociaux dans les langues officielles à l'Hôpital général Victoria 4.5.2.A Détermination des OPS qui répondront au QAÉ 4.5.2.B Examen des réponses aux QAÉ, en vue de déterminer les possibilités d'amélioration et d'élaborer un plan	On a fait la promotion de l'accès aux services de santé et aux services sociaux dans les deux langues officielles, et on l'a amélioré.	4.5.1.A 2024-2025 4.5.1.B 2024-2025 5.1.C 2025-2026 4.5.2.A 2025-2026 4.5.2.B 2026-2027

	4.6 Contribuer au projet provincial visant à normaliser l'identification des patients francophones.	4.6.1 Mettre en œuvre une norme provinciale pour la collecte d'indicateurs de locuteurs de la langue française au moment de l'admission.	4.6.1.A Mise en œuvre des mesures découlant du projet provincial visant à normaliser l'identification des locuteurs de la langue française	Les indicateurs de locuteurs de la langue française sont systématiquement intégrés aux procédures d'accueil et constamment recueillis.	4.6.1.A Continu
	4.7 Examiner les politiques actuelles de SLF de l'ORSW ou créer de nouvelles politiques et de nouveaux protocoles au besoin.	4.7.1 Au besoin, examiner et mettre à jour les politiques internes actuelles en matière de SLF. 4.7.2 Élaborer des politiques et des protocoles selon les besoins.	4.7.1.A Création ou mise à jour de politiques et protocoles 4.7.1.B Vérification de la conformité aux politiques 4.7.2.A Nombre de politiques ou de protocoles créés	Le respect des politiques et des protocoles a entraîné une hausse de la satisfaction.	4.7.1.A Continu 4.7.1.B Continu 4.7.2.A Continu
	4.8 Contribuer aux projets inspirés par le plan provincial de Santé des francophones, afin de mesurer et d'évaluer les données démographiques, la vitalité communautaire et le recours à ces projets, de même que l'état de santé et les besoins de la population francophone, et ce, par le biais de la recherche clinique et de l'analyse des données.	4.8.1 Sous la direction de Soins communs Manitoba, créer et distribuer un sondage provincial sur les SLF, en vue de mesurer les résultats pour la santé et la satisfaction des besoins de la population francophone.	4.8.1.A Conception du sondage provincial sur les SLF 4.8.1.B Élaboration et mise en œuvre d'un plan de distribution du sondage provincial 4.8.1.C Transmission des données recueillies aux OPS de l'ORSW	On a appliqué des décisions axées sur des données probantes pour la planification et l'offre du service.	4.8.1.A 2026-2027 4.8.1.B 2026-2027 4.8.1.C 2026-2027

ANNEXES

Annexe A : Définitions

Offre active : Offre de services en français de qualité comparable à ceux offerts en anglais, par l'application de mesures assurant leur accessibilité rapide et aisée (que ce soit verbalement, par écrit ou en format électronique)

Bilinguisme : Capacité de communiquer avec aisance dans les deux langues officielles

Bilinguisme obligatoire : Obligation de pouvoir communiquer dans les deux langues officielles comme qualité essentielle pour occuper un poste désigné bilingue

Service comparable : Service en français équivalent au service offert en anglais, tant du point de vue de la disponibilité que de l'accessibilité et de la qualité (Source : Manuel des directives sur la mise en œuvre des services en langue française du gouvernement du Manitoba)

Organisme administratif désigné bilingue : Entité ou organisme auquel s'applique la *Politique sur les services en français du gouvernement du Manitoba*, et qui est par conséquent tenu d'offrir activement ses services en français. (Source : Manuel des directives sur la mise en œuvre des services en langue française du gouvernement du Manitoba)

Établissements, programmes, services et organismes désignés bilingues (é/p/s/o) : Établissements, programmes, services et organismes de l'ORSW, y compris le bureau administratif central de l'ORSW (conseil d'administration et services généraux non cliniques comme les services de contrôle de la qualité, des finances, des ressources humaines et des communications, qui sont tenus d'offrir activement des services en français et en anglais, conformément à la *Politique sur les services en français du gouvernement du Manitoba*.

Poste désigné bilingue (PDB) : Poste qui doit être occupé par une personne qui parle les deux langues officielles et qui est en mesure d'offrir adéquatement un service comparable dans les deux langues officielles, conformément aux exigences de la *Politique sur les services en français du gouvernement du Manitoba*, au concept d'offre active et au plan des SLF de l'ORSW.

Établissements, programmes, services et organismes désignés bilingues : Établissements, programmes, services et organismes de l'ORSW qui sont tenus, en vertu de la *Politique sur les services en français du gouvernement du Manitoba*, d'offrir activement des services en français et dont la langue de travail est le français.

Région sanitaire de Winnipeg : Diverses structures juridiques, partenariats et collaborations avec de nombreuses entités du secteur de la santé et des services sociaux, sur bon nombre desquels comptent les résidents de Winnipeg pour obtenir différents services de santé.

Annexe B : Établissements, programmes, services et organismes désignés bilingues

Établissements financés

Actionmarguerite Saint-Boniface
Actionmarguerite Saint-Vital (établissement francophone)
Centre de santé Saint-Boniface (établissement francophone)
Centre Youville Centre
Hôpital Saint-Boniface
Sara Riel Inc.
St.Amant

Administration de l'ORSW - Conseil d'administration et administration centrale (non clinique) (par exemple, affaires publiques, assurance de la qualité, finances, ressources humaines, etc.)

Services à un établissement ou services régionaux de l'ORSW

Accès-Access Saint-Boniface
Centre de soins oculaires Buhler
Health Links - Info Santé
Centre d'accès aux soins de longue durée
Ode'Imin (Centre de naissance)
Hôpital général Victoria

Mon équipe santé

Bureaux communautaires (Saint-Boniface, Saint-Vital)
--

Annexe C : Capacité en matière de bilinguisme des entités désignées bilingues	2020-2021	2021-2022	Variance explanation <i>Explication des écarts</i>
Number of Designated Bilingual Positions <i>Nombre de postes désignés bilingues</i>	1044	1010	La réduction du nombre de postes s'explique par la transformation qui a entraîné le transfert de postes à Soins communs Manitoba. Il n'y a donc eu aucun poste ayant perdu sa désignation.
Number of Designated Bilingual Positions Filled With Bilingual Incumbents <i>Nombre de postes désignés bilingues occupés par des titulaires bilingues</i>	596	467,24	Ce nombre indique le nombre de programmes qui ont déclaré leurs données relatives aux RH.
Number of Designated Bilingual Positions Filled With Non-Bilingual Incumbents (Underfill) <i>Nombre de postes désignés bilingues occupés par des titulaires non bilingues</i>	448	542,76	Ce nombre comprend également les postes vacants, puisqu'il nous est impossible de consulter cette information.