



## Foire aux questions et réponses

### Exigences linguistiques pour les postes de supervision bilingues dans les régions bilingues

#### Contexte

La [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#) du Conseil du Trésor stipule actuellement que le niveau minimal de compétence en langue seconde requis pour les postes bilingues comportant la supervision d'employés est BBB.

Le 19 février 2021, le gouvernement du Canada a annoncé son projet de réforme des langues officielles dans le document [Français et anglais : Vers une égalité réelle des langues officielles au Canada](#). Les mesures de réforme comprenaient la révision des exigences minimales en matière de langue seconde pour les postes de supervision dans les régions bilingues.

Le 20 juin 2023, la [Loi sur les langues officielles](#) modernisée a reçu la sanction royale. L'article 36 de la nouvelle loi donne à tous les employés des régions bilingues le droit d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix, sans égard à la désignation linguistique de leur poste, à compter du 20 juin 2025.

#### Modification de politique proposée

Afin de respecter l'engagement de réforme des langues officielles, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) propose de rehausser les exigences minimales de compétence en langue seconde pour les postes bilingues responsables de la supervision d'employés dans les régions bilingues. Cela permettrait de s'assurer que les superviseurs possèdent les compétences requises en langue seconde pour accomplir des tâches de supervision plus complexes dans les deux langues officielles, telles qu'effectuer des évaluations de rendement, avoir des conversations délicates et favoriser et maintenir un milieu de travail où les employés se sentent à l'aise d'utiliser la langue officielle de leur choix.

La nouvelle exigence minimale serait CBC, ou un niveau équivalent pour les institutions qui ne sont pas tenues d'utiliser les [Normes de qualification relatives aux langues officielles](#), et elle s'appliquerait uniquement aux nouvelles nominations à compter du 20 juin 2025, pour correspondre à l'entrée en vigueur de l'article 36 de la [Loi sur les langues officielles](#) modernisée.

La proposition n'a pas encore été approuvée par la présidente du Conseil du Trésor. Une fois celle-ci approuvée, le SCT fournira aux institutions une orientation sur la mise en œuvre de la nouvelle exigence.

## Foire aux questions et réponses

### 1. Comment la nouvelle exigence serait-elle appliquée?

- Une fois approuvée, la nouvelle exigence s'appliquerait aux nouvelles nominations à des postes bilingues comprenant la supervision d'employés occupant des postes dans des régions bilingues, à compter du 20 juin 2025.
- Les postes de supervision dont le profil linguistique est inférieur à CBC occupés par des titulaires ayant obtenu des résultats d'évaluation de langue seconde (ÉLS) inférieurs à CBC avant juin 2025 resteraient inchangés jusqu'à ce que le titulaire quitte le poste afin d'éviter des répercussions à la fois sur l'employé et sur l'institution (c.-à-d. des répercussions financières, RH et opérationnelles).
- Les titulaires actuels de postes de supervision bilingues ne seraient pas tenus de satisfaire à la nouvelle exigence CBC et n'auraient donc pas besoin de suivre une formation linguistique.
- Cependant, les titulaires qui ne rencontrent pas le niveau CBC seraient fortement encouragés à suivre une formation linguistique pour soutenir leur progression de carrière et leur mobilité.

### 2. Comment la nouvelle exigence s'appliquerait-elle aux sociétés d'État et aux organismes distincts?

- Toutes les institutions sont assujetties à la [Loi sur les langues officielles](#). Elles sont également assujetties aux instruments de politique du Conseil du Trésor, sauf pour les quelques exceptions indiquées dans les appendices des directives en matière de langues officielles du Conseil du Trésor.
- La [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#) exige que les gestionnaires déterminent de façon objective :
  - l'identification linguistique des postes en s'assurant qu'elle reflète les fonctions et les tâches reliées au poste; et,
  - pour les postes bilingues, le niveau de compétence linguistique requis dans la seconde langue officielle.
- Pour les institutions qui ne sont pas tenues d'utiliser les [Normes de qualification relatives aux langues officielles](#), lorsque l'initiative CBC serait mise en œuvre, tous les employés nommés à des postes bilingues impliquant la supervision d'employés dans des régions bilingues seraient tenus d'avoir un niveau supérieur de compétences en langue seconde en fonction des outils et des normes utilisés par ces institutions.
- Les mesures et décisions liées à la dotation et à la désignation linguistique des postes devraient être bien documentées dans toutes les institutions en cas de plainte.

### 3. Quelle incidence aura la modification de l'article 36 de la [Loi sur les langues officielles](#) modernisée sur les postes de supervision?

- L'article 36 de la [Loi sur les langues officielles](#) modernisée donne à tous les employés des régions bilingues le droit d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix, sans égard à la désignation linguistique de leur poste, à compter du 20 juin 2025.
- Nous sommes en attente d'une interprétation juridique complète; cependant, nous prévoyons que la totalité ou la plupart des postes responsables de la supervision d'employés dans les régions bilingues devront être désignés bilingues à compter du 20 juin 2025.

- Même si la [Loi sur les langues officielles](#) modernisée prévoit une protection aux titulaires actuels de postes de supervision qui pourraient être touchés par la modification à l'article 36, les institutions devront mettre en place des mesures pour assurer le respect du droit des employés des régions bilingues d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix.

**4. Quelle définition de « poste de supervision » serait utilisée aux fins de l'application de la nouvelle exigence dans la [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#)? À quels niveaux les postes seraient-ils considérés comme des postes de supervision?**

- La [Loi sur les langues officielles](#) ne fournit pas de définition de supervision.
- D'un point de vue de politique, le terme superviseur (ou poste de supervision) est utilisé dans divers instruments de politique et dans divers secteurs (p. ex. la classification) et il n'existe pas de définition claire et homogène de ce terme.
- Le Centre d'excellence en langues officielles (CELO) ne peut pas imposer une définition qui pourrait entraîner des répercussions sur d'autres secteurs ou politiques. Nous fournirions toutefois une orientation aux institutions fédérales en indiquant les types de tâches qui seraient considérées comme des tâches de supervision du point de vue des langues officielles. Il s'agit notamment de l'attribution et de la révision du travail, de la fourniture de commentaires sur le rendement des employés dans le contexte de la gestion du rendement de l'institution, de la tenue de discussions complexes et/ou délicates, et de la communication des résultats de l'unité ou de l'équipe.
- Les institutions devraient saisir dans le Système d'information sur les postes et la classification (SIPC)\* une exigence de supervision pour tout poste qui comporte des tâches considérées comme des fonctions de supervision du point de vue des langues officielles.

\*Le SIPC vise à recueillir des renseignements auprès des institutions de l'administration publique centrale sur divers sujets, dont les langues officielles. Les statistiques du Rapport annuel sur les langues officielles sont tirées du SIPC à la fin du mois de mars de chaque année. Les ministères doivent soumettre leur dossier SIPC chaque mois.

**5. L'exigence s'appliquerait-elle aux postes de supervision dont le titulaire supervise des postes dans des régions bilingues, quel que soit le lieu où se trouve le poste de supervision?**

- Oui. Puisque les droits en matière de langue de travail correspondent aux employés, les superviseurs doivent superviser les employés occupant des postes dans des régions bilingues dans la langue officielle de leur choix, peu importe le lieu où se trouve le poste de supervision.
- Le droit d'un employé d'être supervisé dans la langue officielle de son choix, qu'il travaille à distance ou non, repose sur l'emplacement du poste de l'employé (le bureau dont il relève). Le dispersement de la main-d'œuvre n'a pas d'incidence sur les droits en matière de langue de travail.
- Les institutions peuvent consulter l'outil sur [Les droits en matière de langue de travail pendant le télétravail](#) pour obtenir plus de renseignements et des scénarios associés.

**6. Des postes de supervision unilingues pourraient-ils exister dans des régions bilingues si leurs titulaires ne supervisent pas de postes bilingues?**

- Conformément à la nouvelle exigence de l'article 36 de la [Loi sur les langues officielles](#) modernisée, tous les employés, quelle que soit la désignation linguistique de leur poste, auront le droit d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix à compter du 20 juin 2025. Nous prévoyons que la plupart, sinon la totalité, des postes de supervision dans les régions bilingues devront être désignés bilingues après juin 2025.
- La possibilité de créer des équipes unilingues en régions bilingues sera confirmée une fois une analyse juridique complète reçue.
- Toutefois, si un superviseur dont le poste se situe en région bilingue ne supervise que des employés dont les postes se situent en régions unilingues, son poste pourrait être identifié comme unilingue, dans la langue de la région des employés qu'il supervise.
- Il est important de noter qu'un poste de supervision pourrait exiger des compétences en langue seconde pour des tâches autres que la supervision. L'article 91 de la [Loi sur les langues officielles](#) doit toujours être appliqué et respecté.

**7. En quoi cette approche correspond-elle à l'engagement du gouvernement à l'égard de la diversité et de l'inclusion, puisque certains membres des groupes en quête d'équité ont indiqué que l'acquisition d'une compétence en langue seconde constitue un obstacle à l'avancement professionnel? Y aurait-il une marge de manœuvre permettant d'embaucher des membres des groupes en quête d'équité?**

- Cette initiative fait partie d'une approche intégrée qui vise à renforcer les exigences qui permettront de créer des milieux de travail où les employés se sentent à l'aise d'utiliser la langue officielle de leur choix tout en fournissant aux institutions fédérales et aux employés les outils dont ils ont besoin pour répondre à ces exigences.
- Dans le cadre de la réforme des langues officielles, le SCT élabore également un cadre de formation linguistique pour la fonction publique qui fera la promotion d'une approche normalisée dans l'ensemble de la fonction publique en mettant l'accent sur l'accès équitable à la formation dans la seconde langue officielle pour tous les employés, y compris les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. Le cadre sera lancé en juin 2024.
- Pour établir ce cadre, le CELO a entrepris de vastes consultations auprès de divers comités, dont la Communauté de pratique de cadres supérieurs désignés pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion et le Comité des représentants des groupes en quête d'équité. Les groupes en quête d'équité ont soulevé deux enjeux principaux :
  - a. une formation linguistique universelle ne répond pas aux besoins diversifiés d'une fonction publique de plus en plus diversifiée; et,
  - b. l'accès à la formation en langue seconde officielle pour les groupes en quête d'équité doit être amélioré afin que les exigences linguistiques ne constituent pas un obstacle au recrutement et à l'avancement professionnel.
- En 2023, le CELO a mis sur pied un comité consultatif sur l'apprentissage de la seconde langue officielle pour les groupes en quête d'équité, chargé d'examiner les outils et les ressources du cadre d'apprentissage linguistique dans une perspective d'élimination des obstacles.

**8. A-t-on tenu compte des défis récurrents liés au recrutement de candidats bilingues pour des postes de supervision de nature plus technique et spécialisée?**

- Oui, le SCT a tenu compte de la question et continue de l'étudier. Cependant, ces postes devraient également être conformes à la nouvelle exigence.

- Pour se conformer à la [Loi sur les langues officielles](#), les administrateurs généraux doivent s'assurer que leurs institutions fédérales disposent d'une capacité et de ressources suffisantes dans les deux langues officielles.
- En vertu de la [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#), la dotation non impérative est toujours possible dans des situations exceptionnelles de dotation, par exemple lorsque le bassin de candidats bilingues disponibles est très limité en raison de la nature hautement spécialisée des fonctions et des connaissances requises pour un poste. Toutefois, les gestionnaires doivent justifier convenablement le recours à la dotation non impérative et préciser les mesures qu'ils prendront pour s'assurer que les fonctions bilingues du poste sont exercées alors que le titulaire ne satisfait pas aux exigences linguistiques du poste.
- Pour aider les institutions fédérales et les employés à répondre aux exigences en matière de langues officielles, le SCT est en train d'élaborer un cadre de formation linguistique pour la fonction publique qui comprendra des lignes directrices, un guide de mise en œuvre et un guide qui offre des parcours d'apprentissage et des ressources pour l'apprentissage et le maintien dans la seconde langue officielle. Le cadre sera lancé en juin 2024.

#### **9. Le recours à la dotation non impérative serait-il toujours autorisé?**

- La dotation impérative continuerait d'être la norme, tel qu'indiqué dans la [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#).
- La dotation non impérative resterait possible dans des situations exceptionnelles de dotation et devrait continuer d'être appuyée par une justification écrite des gestionnaires. Des mesures administratives devraient être mises en œuvre pour s'assurer que les fonctions bilingues du poste doté de manière non impérative soient exercées alors que le titulaire ne satisfait pas aux exigences linguistiques du poste.
- Les dispositions du [Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique](#) et du [Règlement sur les langues officielles - nominations dans la fonction publique](#) continueraient à s'appliquer dans les cas de dotation non impérative.
- Le CELO a préparé un document d'information et de questions et réponses concernant la [dotation non impérative](#).

#### **10. S'ils ne changent pas de poste, les titulaires actuels de postes de supervision bilingues seraient-ils tenus de confirmer leurs niveaux de compétence en langue seconde à l'expiration de leurs résultats?**

- Non. Les résultats d'ÉLS d'un titulaire de poste bilingue sont réputés valides pour une durée indéterminée tant que le titulaire demeure dans son poste et que le profil linguistique du poste n'est pas rehaussé à un niveau supérieur au niveau de compétence de l'employé.
- Les titulaires dont les résultats d'ÉLS sont de CBC ou plus, même s'ils ont expiré, seraient réputés satisfaire à l'exigence CBC pour leurs postes actuels.
- Puisque la nouvelle exigence s'appliquerait uniquement aux nouvelles nominations, le profil linguistique d'un poste existant ne serait pas modifié jusqu'à ce que le poste devienne vacant.

#### **11. Que se passerait-il si un employé occupant un poste de supervision dans une région bilingue perdait ses niveaux de compétences en langue seconde à la suite d'une réévaluation par la Commission de la fonction publique (CFP) et qu'il ne répondait plus aux exigences linguistiques de son poste?**

- Conformément à la [Directive sur la prime au bilinguisme](#) du Conseil national mixte, un employé qui passe un nouveau test et ne répond plus aux exigences linguistiques de son poste peut demeurer dans ce poste (article 1.2.5).
- Cependant, l'employé perd sa prime au bilinguisme et il incombe à l'institution de prendre des mesures pour assurer la prestation de services bilingues.

## **12. Comment les temps d'accès aux tests linguistiques de la CFP seraient-ils réduits?**

- Le SCT communique étroitement avec la CFP pour s'assurer qu'elle soit informée de l'augmentation potentielle de la demande en matière de tests linguistiques, à mesure que les employés planifient leur mobilité de carrière.
- La CFP travaille à des mesures pour remédier aux délais actuels et répondre à l'augmentation possible de la demande en matière de tests.
- Cependant, il importe de noter que les titulaires actuels de postes de supervision qui ne satisfont pas au niveau CBC n'auraient besoin d'être testés que lorsqu'ils quitteront leur poste pour occuper un nouveau poste de supervision.

## **13. Quelle est votre approche pour soutenir les institutions en matière de formation linguistique?**

- Le SCT travaille à l'élaboration d'un cadre de formation linguistique pour la fonction publique. Les éléments clés du cadre seront lancés en juin 2024 :
  - Des lignes directrices sur la formation dans la seconde langue officielle qui aideront les institutions fédérales à offrir un accès équitable à des approches de formation linguistique inclusives et normalisées;
  - Un guide sur la formation dans la seconde langue officielle qui comprendra des pratiques exemplaires pour aider les institutions et les gestionnaires à favoriser un milieu de travail propice à l'utilisation et à l'apprentissage des deux langues officielles; et,
  - Un guide pour les employés, qui fournira divers parcours d'apprentissage et ressources pour appuyer l'apprentissage et le maintien de la seconde langue officielle dans divers contextes organisationnels.

## **14. Le cadre de formation linguistique s'appliquera-t-il aux organismes distincts et aux sociétés d'État?**

- Le cadre de formation linguistique fera la promotion d'une approche normalisée dans l'ensemble de la fonction publique en mettant l'accent sur l'accès équitable à la formation en langue seconde officielle pour tous les employés, y compris les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.
- Le cadre de formation linguistique fournira divers outils et ressources pour appuyer l'apprentissage et le maintien de la seconde langue officielle dans divers contextes organisationnels. Bien que facultatif, le cadre peut également être utilisé par les organismes distincts et les sociétés d'État.

**15. Un financement sera-t-il disponible pour mettre en œuvre l'article 36 de la [Loi sur les langues officielles](#), la nouvelle exigence CBC, et pour la formation linguistique?**

- Des fonds supplémentaires ne sont pas prévus, mais les titulaires de postes de supervision actuels qui n'ont pas les niveaux de compétences en langue seconde requis n'auraient pas besoin de satisfaire à l'exigence CBC jusqu'à ce qu'ils changent de poste. Ceci limiterait les besoins de formation linguistique.
- Le cadre de formation en langue seconde offrira également une variété d'outils autodirigés sans frais et certains à un coût inférieur à celui de la formation en classe. Ceux-ci offriront une plus grande flexibilité en termes d'opérations puisque l'apprenant peut choisir son propre calendrier d'apprentissage et ne se limite pas à un calendrier spécifique.

**N'hésitez pas à communiquer avec nous à [OLCEInformationCELO@tbs-sct.gc.ca](mailto:OLCEInformationCELO@tbs-sct.gc.ca) si vous avez des questions qui n'ont pas été abordées dans le présent document.**

[Read the English version.](#)