



Foire aux questions et réponses
Droit de supervision des employés dans les régions bilingues

Table des matières

Contexte	2
Modification législative en matière de langue de travail pour les employés des régions bilingues	2
Foire aux questions et réponses	3
Application de la modification législative	3
Période de transition.....	5
Exigences en matière de surveillance	5
Corrélation avec d'autres instruments de politique.....	6
Mesures administratives	7
Dotation	8
Formation linguistique	9

Contexte

Adoptée en 1969, la *Loi sur les langues officielles* (LLO) est une loi qui découle de la *Loi constitutionnelle de 1867* et de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Son statut quasi constitutionnel est reconnu par les tribunaux canadiens. Dans son ensemble, la LLO vise à instaurer les modalités requises pour que le gouvernement fédéral respecte le principe de l'égalité des langues officielles énoncé à l'article 16 de la Charte. Elle a pour objet d'assurer le respect du français et de l'anglais en tant que langues officielles du Canada, de favoriser le développement des minorités francophones et anglophones, de promouvoir l'égalité de statut et d'usage du français et de l'anglais au sein de la société canadienne en général et de définir les pouvoirs et obligations des institutions fédérales en matière de langues officielles.

Le 20 juin 2023, la LLO modernisée a reçu la sanction royale. Celle-ci contient maintenant une clause d'interprétation sous l'article 3.1 qui codifie en grande partie les principes jurisprudentiels, notamment que les droits linguistiques doivent être interprétés de façon large et libérale en fonction de leur objet, à la lumière de leur caractère réparateur et que l'égalité réelle est la norme d'interprétation de ces droits. À ceux-ci s'ajoute un nouveau principe d'interprétation selon lequel les droits linguistiques doivent être interprétés en tenant compte du fait que le français est en situation minoritaire au Canada et en Amérique du Nord en raison de l'usage prédominant de l'anglais et que la minorité anglophone du Québec et les minorités francophones des autres provinces et des territoires ont des besoins différents.

Modification législative en matière de langue de travail pour les employés des régions bilingues

Parmi les changements apportés à la *Loi sur les langues officielles* modernisée, on retrouve sous l'article 36, à compter du 20 juin 2025 : un nouveau droit pour tous les employés occupant un poste dans une région bilingue d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix, sans égard à l'identification linguistique de leur poste; une obligation que les gestionnaires et superviseurs soient aptes à communiquer dans la langue officielle de choix des employés lorsqu'ils exercent leurs attributions à titre de gestionnaires ou de superviseurs; et, des droits acquis pour les gestionnaires et superviseurs qui étaient déjà en poste avant le 20 juin 2025.

Foire aux questions et réponses

Application de la modification législative

1. Quelle est la modification législative?

- La modification législative à l'article 36 de la [Loi sur les langues officielles](#) (LLO) accorde à tous les employés occupant un poste dans une région bilingue le droit d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix, sans égard à l'identification linguistique de leur poste, à compter du 20 juin 2025 (s.-al. (1)(c)(ii)).
- De plus, les gestionnaires et superviseurs doivent être aptes à communiquer avec les employés dans les deux langues officielles lorsqu'ils exercent leurs attributions à titre de gestionnaires ou de superviseurs (s.-al. (1)(c)(i)).
- Les titulaires de postes unilingues de supervision d'employés en régions bilingues ont des droits acquis et ne sont pas tenus de rencontrer une exigence de bilinguisme tant qu'ils demeurent dans leurs postes actuels (al. 3)).

2. De quelle manière la modification législative s'applique-t-elle?

- Depuis le 20 juin 2025, il est de la responsabilité des institutions de s'assurer que les employés puissent se prévaloir de leur droit d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix dans les régions bilingues, et que leurs gestionnaires et superviseurs soient aptes à le faire.
- Pour ce faire, il est attendu que la plupart, sinon la totalité, des postes responsables de superviser des employés en régions bilingues soient désignés bilingues.
- Conformément à l'article 91 de la [Loi sur les langues officielles](#) (LLO) et à l'article 6.2.2 [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#), les gestionnaires sont responsables d'examiner objectivement l'identification linguistique de chaque poste lors de toutes mesures de dotation, incluant le réaménagement des effectifs.
- Ainsi, les gestionnaires doivent revoir objectivement les exigences linguistiques des postes à doter de manière objective lors de chaque mesure de dotation, et pour les postes responsables de la supervision d'employés dans des régions bilingues, ceux-ci doivent être identifiés bilingues, à moins qu'une institution soit en mesure de démontrer qu'elle peut organiser ses effectifs de manière à respecter le nouveau droit des employés d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix dans les régions bilingues, à la lumière du principe d'égalité réelle.
- Dans le cadre des nouvelles modalités prévues à l'article 36 de la LLO, un employé qui occupait un poste de supervision unilingue pourra demeurer dans ce même poste en raison de droits acquis, même si une action de ressources humaines a lieu sur ce poste n'en changeant pas le titulaire.
- Cependant, les titulaires protégés par des droits acquis sont fortement encouragés à suivre une formation linguistique pour soutenir leur progression et leur mobilité de carrière.
- Même si la LLO modernisée prévoit une protection aux titulaires actuels de postes de supervision unilingues touchés par les exigences de l'article 36, les institutions sont responsables de 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.

3. Quelle est la définition d'un employé du point de vue de l'application de la [Loi sur les langues officielles](#)?

- L'article 33.1 de la [Loi sur les langues officielles](#) (LLO) modernisée inclut maintenant une nouvelle définition d'un employé pour l'application de la Partie V de la LLO.
- À noter que cette définition est plus large que celle d'un employé au terme de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#), et s'applique, par exemple, aux étudiants.
- En effet, « employé vise notamment l'employé qui représente l'employeur, la personne qui exerce pour l'employeur des activités qui visent principalement à permettre à la personne d'acquérir des connaissances ou de l'expérience et la personne placée par une agence de placement temporaire ».

4. L'exigence s'applique-t-elle à tous les postes de supervision qui supervisent des employés dans des régions bilingues, quel que soit le lieu où se trouvent les postes 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, sans égard à l'emplacement du 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).
- Les institutions peuvent consulter l'outil sur [Les droits en matière de langue de travail](#) pour obtenir plus de renseignements et des scénarios associés.
- Les employés qui occupent des postes dans des régions unilingues sont et continueront d'être supervisés dans la langue de la région ; par conséquent, un superviseur d'une équipe dont les employés occupent des postes uniquement dans des régions unilingues n'est pas tenu d'occuper un poste bilingue pour des fins de supervision. Les exigences linguistiques et les profils linguistiques de tels postes de supervision continueront d'être déterminés par les autres fonctions requises par le poste, conformément à l'article 91 de la [Loi sur les langues officielles](#).
- Une liste des régions bilingues se trouve ici : [Liste des régions bilingues du Canada aux fins de la langue de travail](#).

5. Est-ce qu'un poste de supervision doit être désigné bilingue même si tous les membres de son équipe sont situés en régions bilingues, mais occupent des postes unilingues et souhaitent être supervisés dans la langue de leur poste?

- Oui, car la désignation linguistique d'un poste doit se faire objectivement en fonction des tâches et fonctions du poste, et ne peut pas être basée sur la personne qui occupe le poste.
- De plus, il n'est pas possible de déterminer d'avance les préférences de langue de supervision des employés, ni celles des futurs employés.
- À noter que les employés peuvent également changer de langue de travail à tout moment dans leur carrière, et que leur droit d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix est un droit dont ils doivent pouvoir se prévaloir à tout moment, sans que ce soit perçu comme une demande d'accommodement.

Période de transition

6. De quelle manière s'harmonisent les droits acquis des titulaires actuels de postes unilingues de supervision et le nouveau droit des employés d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix?

- Il y a aura vraisemblablement une période de transition lors de laquelle des superviseurs unilingues responsables de superviser des employés en régions bilingues pourront demeurer en poste en raison de droits acquis, alors que le nouveau droit des employés d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix est entré en vigueur le 20 juin 2025.
- Durant cette période, les institutions sont responsables de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que le nouveau droit des employés d'être supervisés dans la langue officielles de leur choix soient respectés en tout temps dans les régions bilingues.
- Pour ce faire, les institutions peuvent par exemple, pendant une période définie, confirmer via une tierce partie neutre (pour favoriser un choix libre et éclairé) le choix de langue officielle de supervision des employés, afin de déterminer si certaines équipes peuvent continuer d'être gérées par un superviseur unilingue. À noter que cette situation ne pourrait être que temporaire, car les employés sont appelés à changer et ceux-ci peuvent aussi changer de choix de langue.

Exigences en matière de surveillance

7. Les institutions fédérales doivent-elles rendre compte sur leurs données en matière de nominations à des postes responsables de la supervision d'employés en régions bilingues?

- Les institutions sont responsables d'assurer une surveillance interne des nouvelles nominations à des postes responsables de la supervision d'employés occupant des postes dans des régions bilingues.
- Le SCT fera la surveillance de l'application de ce changement législatif au moyen des outils existants pour la collecte de données sur les langues officielles.
- Les institutions fédérales sont toutefois responsables de veiller à la mise à jour de leurs données en matière de langues officielles et d'identifier correctement les postes ayant des fonctions de supervision (dans la section « exigences de communication du poste ») ainsi que les exigences linguistiques de ces postes et ce, dans les différents outils à leur disposition.
- À noter qu'en vertu de la [Loi sur les langues officielles](#) (LLO) modernisée, le Commissaire aux langues officielles a des pouvoir accrus. Il dispose maintenant d'un pouvoir lui permettant d'émettre une ordonnance s'il a des motifs raisonnables de croire qu'une institution fédérale a contrevenu à une obligation prévue à la Partie V de la LLO.
- De plus amples renseignements sur les pouvoirs accrus du Commissaire aux langues officielles se trouvent ici : [Document d'information : la modernisation de la Loi sur les langues officielles | Commissariat aux langues officielles du Canada](#).

Corrélation avec d'autres instruments de politique

8. Quel est l'impact de la modification législative sur les instruments de politique en matière de langues officielles du Conseil du Trésor?

- La [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#) a été modifiée le 20 juin 2025 afin d'indiquer à l'article 6.1.2 que les gestionnaires et superviseurs ont la responsabilité de superviser les employés occupant des postes dans des régions bilingues dans la langue officielle de leur choix, sans égard à la désignation linguistique de leur poste.
- Des changements ont également été faits aux Appendices 1 et 2 de la directive pour préciser ce nouveau droit.

9. Quelle est la différence entre la modification de politique rehaussant les exigences minimales en langue seconde des postes bilingues responsables de la supervision d'employés occupant des postes dans des régions bilingues (initiative CBC) et la modification législative de l'article 36(1)(c) de la [Loi sur les langues officielles](#) modernisée donnant à tous les employés dans les régions bilingues le droit d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix, sans égard à l'identification linguistique de leur poste?

- Les deux changements sont entrés en vigueur le 20 juin 2025 et ont des impacts sur les postes responsables de la supervision d'employés occupant des postes dans des régions bilingues. Toutefois, leur application est différente.

Modification législative à l'article 36

- Le changement législatif donne à tous les employés en régions bilingues le droit d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix, sans égard à l'identification linguistique de leur poste. En vertu de ce changement, la plupart des postes responsables de la supervision d'employés en régions bilingues doivent être désignés bilingues afin de respecter ce nouveau droit et le principe d'égalité réelle.
- Le changement législatif a donc un impact sur la désignation linguistique (unilingue ou bilingue) des postes responsables de la supervision d'employés occupant des postes dans des régions bilingues.
- Bien que la [Loi sur les langues officielles](#) modernisée prévoit des droits acquis pour les titulaires actuels de postes de supervision unilingues touchés par les exigences de l'article 36, les institutions sont responsables de 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.

Modification de politique (minimum CBC ou équivalent)

- Pour sa part, le changement de politique rehausse le niveau minimal de compétence en langue seconde requis (profil linguistique) pour les postes désignés bilingues responsables de la supervision d'employés occupant des postes dans des régions bilingues. Ce changement n'a aucun impact sur la désignation linguistique (bilingue ou unilingue) des postes de supervision, car il ne porte que sur le niveau de compétence minimal requis en langue seconde (profil linguistique).

- En établissant le niveau minimal de compétence en langue seconde requis pour les postes bilingues responsables de la supervision d'employés dans des régions bilingues, la modification de politique assure que les superviseurs puissent effectuer des tâches de supervision complexes dans les deux langues officielles, comme la réalisation d'évaluations de rendement, la tenue de conversations sensibles et la promotion et le maintien d'un milieu de travail où les employés se sentent à l'aise d'utiliser la langue officielle de leur choix.
- Plus de renseignements sur l'initiative CBC sont disponibles sur la page GCWiki de la Communauté des langues officielles suivante : [Community of Official Languages/Exigences linguistique supervision - wiki](https://gcwiki.gc.ca/Community_of_Official_Languages/Exigences_linguistique_supervision-wiki).

Mesures administratives

10. Des mesures administratives doivent-elles être mises en place pour les superviseurs unilingues?

- Depuis le 20 juin 2025, les institutions doivent mettre en place des mesures pour pallier les superviseurs unilingues responsables de superviser des employés en régions bilingues, afin d'assurer le respect du droit de tous les employés d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix, à la lumière du principe d'égalité réelle.
- Puisque les employés peuvent changer au sein d'une équipe, et que leur langue de choix de supervision peut également changer, les institutions doivent mettre en place des mesures pour s'assurer que les employés occupant un poste dans une région bilingue puissent à tout moment se prévaloir de leur droit d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix.
- À noter que les mesures doivent être déterminées au cas par cas par chaque institution en tenant compte de son contexte et de ses besoins organisationnels.
- Même si les institutions ont de la flexibilité dans l'organisation de leurs équipes de travail de manière à rencontrer toutes leurs obligations, y compris leurs obligations linguistiques, celles-ci doivent garder en tête le principe de l'égalité réelle qui s'applique à ces droits.

11. Qu'entend-on par égalité réelle?

- L'article 3.1c) de la [Loi sur les langues officielles](https://gcwiki.gc.ca/Loi_sur_les_langues_officielles) stipule que l'égalité réelle est la norme applicable aux droits linguistiques.
- L'exercice de droits linguistiques ne doit d'ailleurs pas être considéré comme exceptionnel, ni comme une réponse à une demande d'accommodement.
- Dans le cadre du respect du droit des employés d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix dans les régions bilingues, pour permettre un choix réel de langue de supervision, les institutions doivent prendre les mesures nécessaires pour permettre l'exercice du droit, comme l'exige le principe de l'égalité réelle.
- Ainsi, les employés dont le superviseur est unilingue auront moins tendance à se prévaloir de leur droit d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix si cette langue n'est pas celle de leur superviseur. Le fait d'exiger de ces employés qu'ils demandent la prise de mesures administratives pour le respect de leur droit n'est pas conforme avec le principe d'égalité réelle.
- La désignation bilingue des postes responsables de superviser des employés en régions bilingues semble donc être la mesure qui respecte entièrement l'égalité réelle dans le respect du droit des employés d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix.
- Durant la période de transition, puisque les employés occupant des postes de supervision unilingues seront protégés par des droits acquis tant qu'ils occupent leur poste, toute mesure

administrative autres que de confier les tâches de supervision à une autre personne bilingue présenterait des risques, particulièrement si l'égalité réelle n'est pas observée.

- La prise de mesures administratives procède donc de la gestion de risques.

Dotation

12. Le recours à la dotation non impérative est-il toujours autorisé?

- La dotation impérative continue d'être la norme, tel qu'indiqué dans la [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#).
- La dotation non impérative demeure possible dans des situations exceptionnelles de dotation et doit continuer d'être appuyée par une justification écrite des gestionnaires. Des mesures administratives doivent en tout temps être mises en œuvre pour s'assurer que les fonctions bilingues d'un 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](#) continuent 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](#).

13. Qu'en est-il des employés occupant des postes unilingues intérimaires comportant la supervision d'employés dans des régions bilingues et pour qui la période intérimaire se termine après le 20 juin 2025?

- Les employés ayant été nommés de façon intérimaire dans des postes unilingues de supervision d'employés occupant des postes dans des régions bilingues avant le 20 juin 2025 peuvent terminer leurs périodes intérimaires à la date de fin prévue, même si celle-ci est après le 20 juin 2025.
- Les exigences linguistiques de ces postes demeureront inchangées jusqu'à la fin de la période intérimaire.
- Les institutions sont toutefois responsables de mettre en place des mesures à compter du 20 juin 2025 pour s'assurer que les employés supervisés par des superviseurs unilingues puissent être supervisés dans la langue officielle de leur choix.

14. Qu'en est-il des nouvelles nominations intérimaires dans des postes unilingues comportant la supervision d'employés dans des régions bilingues à compter du 20 juin 2025?

- Conformément à l'article 91 de la [Loi sur les langues officielles](#) (LLO) et à l'article 6.2.2 [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#) (Directive), les gestionnaires sont responsables d'examiner objectivement l'identification linguistique de chaque poste lors de toutes mesures de dotation.
- Dans le cadre d'une nomination intérimaire, les institutions doivent donc revoir objectivement les exigences linguistiques du poste à dater. Depuis le 20 juin 2025, les postes responsables de la supervision d'employés dans des régions bilingues doivent être identifiés bilingues, sauf si l'institution est en mesure de démontrer qu'elle peut organiser ses effectifs de manière à respecter l'article 36(1)c)ii) de la LLO.

- Le cas échéant, le titulaire actuel qui quitte temporairement son poste après le 20 juin 2025 doit être informé par écrit dans les plus brefs délais de la modification des exigences linguistiques de son poste en vertu de l'article 6.2.2 de la Directive, mais ce titulaire pourra retourner dans son poste sans y satisfaire puisqu'il sera protégé par des droits acquis, conformément au paragraphe 36(3) de la LLO modernisée.
- De plus, conformément à la Directive, les institutions assujetties à la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) doivent informer les titulaires actuels de poste dans les 10 jours ouvrables suivant la date du changement, et sont responsables d'offrir de la formation linguistique au titulaire du poste afin de lui permettre d'acquérir les compétences linguistiques requises du poste, et celui-ci est fortement encouragé à suivre la formation.
- Les institutions doivent toutefois mettre en place des mesures administratives pour s'assurer que les employés sous la supervision du poste en question puissent être supervisés dans la langue officielle de leur choix jusqu'à ce que le titulaire rencontre les nouvelles exigences linguistiques du poste.
- Les nouvelles nominations intérimaires à des postes comportant la supervision d'employés dans des régions bilingues doivent donc être faites en fonction des exigences linguistiques établies à la suite d'un examen objectif de l'identification linguistique du poste.

Formation linguistique

15. Quelle est votre approche pour soutenir les institutions en matière de formation linguistique?

- Le SCT a publié en juin 2024 un [cadre de formation linguistique](#) pour la fonction publique qui offre une variété d'outils autodirigés sans frais et certains à un coût inférieur à celui de la formation en classe. Ceux-ci offrent 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.
- Les éléments clés du cadre incluent :
 - des lignes directrices sur la formation dans la seconde langue officielle qui aident 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 comprend 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 fournit divers parcours d'apprentissage et ressources pour appuyer l'apprentissage et le maintien de la seconde langue officielle dans divers contextes organisationnels.

N'hésitez pas à communiquer avec la personne responsable des langues officielles de votre institution si vous avez des questions qui n'ont pas été abordées dans le présent document.