



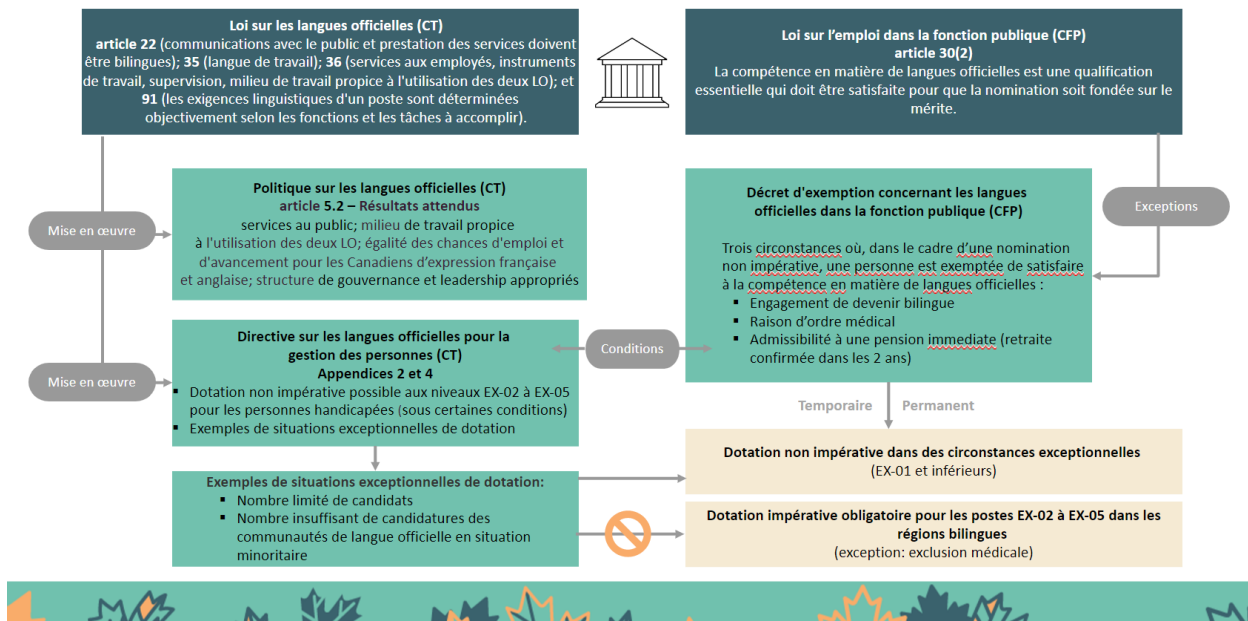
Foire aux questions : la dotation non impérative

Introduction

La [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) (article 30(2)) stipule que la compétence en matière de langues officielles est une qualification essentielle qui doit être satisfaite pour que la nomination soit fondée sur le mérite.

En règle générale, les postes bilingues sont dotés par des candidats qui satisfont aux exigences linguistiques du poste au moment de leur nomination. Dans ce cas, on parle de **dotation impérative** et c'est la norme de dotation pour tous les postes bilingues. Dans des situations exceptionnelles de dotation, un poste bilingue peut être doté par un candidat qui ne satisfait pas aux exigences linguistiques du poste au moment de sa nomination. C'est ce qu'on appelle la **dotation non impérative**.

La dotation non impérative : cadre législatif et politique



[Voir l'infographie en ligne](#)

Ce que vous souhaitez savoir sur l'application de la dotation non impérative et les obligations qu'elle impose aux institutions fédérales.

Questions et réponses

- 1 – Qu'est-ce que la dotation non impérative ? 3
- 2 – Est-ce que les règles de dotation non impérative s'appliquent aux institutions qui ne sont pas assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ?..... 3
- 3 – Quels sont les postes bilingues qui doivent être dotés de façon impérative ? Quelles sont les exceptions ? 3
- 4 – Qu'est-ce qui est considéré comme une situation exceptionnelle de dotation ? 4
- 5 – Des mesures administratives doivent être utilisées lors de la dotation non impérative d'un poste pour en assurer les fonctions bilingues, incluant la prestation efficace de services bilingues. Qu'est-ce qu'une mesure administrative ? Qui est responsable de la détermination de cette mesure et comment l'appliquer ? 4
- 6 - Quelles sont les obligations de l'administrateur général lors de la nomination d'une personne qui accepte de devenir bilingue ?..... 5
- 7 - Dans le cas d'une reclassification, où le poste exige désormais un niveau de bilinguisme, peut-on procéder à une nomination non impérative ?..... 5
- 8 - Quels sont les principaux éléments à prendre en considération lorsqu'on choisit de doter un poste de manière non impérative ?..... 6
- 9 - Quels instruments de politique et ressources faut-il consulter lorsqu'on envisage une mesure de dotation non impérative ? 7

1 – Qu'est-ce que la dotation non impérative ?

La dotation non impérative est un mode de dotation pour un poste bilingue qui permet de prendre en considération les candidats qui possèdent toutes les qualifications essentielles, à l'exception des compétences linguistiques requises. Le [Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique](#) et le [Règlement sur les langues officielles - nominations dans la fonction publique](#) énoncent les circonstances dans le cadre d'une nomination non impérative, ou une personne est exemptée de l'application du mérite quant à la compétence relative à sa seconde langue officielle au moment de la nomination.

2 – Est-ce que les règles de dotation non impérative s'appliquent aux institutions qui ne sont pas assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ?

Non. L'appendice 2 (Règles de dotation) de la [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#) contient des exigences qui ne s'appliquent qu'aux institutions assujetties à la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#).

3 – Quels sont les postes bilingues qui doivent être dotés de façon impérative ? Quelles sont les exceptions ?

Postes particuliers

La dotation impérative est obligatoire :

- si le poste est doté pour une durée limitée (la dotation non impérative s'applique uniquement à des nominations à durée indéterminée - postes permanents);
- si le poste exige une compétence linguistique technique ou spécialisée;
- s'il s'agit d'un poste bilingue indispensable pour assurer le service au public ou aux employés dans les deux langues officielles.

Postes de cadres

La dotation impérative est obligatoire :

- partout au Canada pour les postes de sous-ministre adjoint ou équivalent;
- dans les régions bilingues, pour tous les postes de niveau EX-02 à EX-05;
- dans les régions unilingues, pour tous les postes de niveau EX-02 à EX-05 qui incluent la supervision d'employés situés dans une région bilingue et occupant des postes bilingues ou dont les exigences linguistiques diffèrent.

Exceptions

- La dotation impérative obligatoire ne s'applique pas aux processus de nominations externes (« ouverts au public ») en vue de la dotation de postes à durée indéterminée. De tels postes peuvent être dotés de façon impérative ou non impérative et les candidats internes bénéficient des mêmes privilèges que les candidats externes.
- Les postes de niveau EX-02 à EX-05 (ou leurs équivalents) peuvent être dotés sur une base non impérative si le candidat a déjà obtenu une exclusion pour des raisons médicales et si la

Commission de la fonction publique a accordé cette exclusion pour la nomination en question.

4 – Qu'est-ce qui est considéré comme une situation exceptionnelle de dotation ?

Voici des exemples de situations où un poste bilingue peut être comblé par un candidat qui ne satisfait pas aux exigences linguistiques :

- lorsque le bassin de candidats bilingues potentiels est très limité en raison de la nature hautement spécialisée des fonctions et des connaissances requises pour un poste;
- lorsque l'institution reçoit un nombre insuffisant de candidatures de membres de l'une ou l'autre communauté de langue officielle.

L'administrateur général est imputable de toutes les décisions de dotation non impératives, y compris la détermination des situations exceptionnelles de dotation. Il est important de documenter et d'être en mesure de justifier toutes les nominations non impératives en cas de plainte ou de grief relatif aux langues officielles.

5 – Des mesures administratives doivent être utilisées lors de la dotation non impérative d'un poste pour en assurer les fonctions bilingues, incluant la prestation efficace de services bilingues. Qu'est-ce qu'une mesure administrative ? Qui est responsable de la détermination de cette mesure et comment l'appliquer ?

Les mesures administratives sont conçues pour veiller à ce que les exigences en matière de langues officielles soient respectées lorsque le titulaire d'un poste ne possède pas les compétences linguistiques requises dans sa deuxième langue officielle. En adoptant des mesures administratives, une institution veille à ce que les tâches et les fonctions, normalement accomplies par le titulaire du poste dans sa seconde langue officielle, soient exécutées dans cette même langue, par le recours à d'autres moyens. Cela comprend, en particulier, le droit des employés d'être supervisés dans la langue officielle de leur choix.

Voici des exemples de mesures administratives :

- Fonctions de supervision partagées avec un autre employé bilingue de même niveau;
- Collaboration avec des membres de l'équipe de gestion qui possèdent les compétences linguistiques requises dans la deuxième langue officielle;
- Traduction efficace des documents ou interprétation pendant les réunions.

Il incombe au gestionnaire d'embauche/à l'institution de déterminer les mesures appropriées au cas par cas, en tenant compte des fonctions et des responsabilités uniques du poste à doter, et en veillant toujours à ce que le service offert soit de qualité égale dans les deux langues officielles.

6 - Quelles sont les obligations de l'administrateur général lors de la nomination d'une personne qui accepte de devenir bilingue ?

Lorsqu'une institution décide (en raison d'une situation de dotation exceptionnelle que le gestionnaire doit documenter) de recourir à la dotation non impérative dans les conditions décrites dans le [Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique](#) relativement à l'exemption lorsque la personne s'engage à devenir bilingue, elle doit respecter les conditions suivantes énoncées dans le [Règlement sur les langues officielles - nominations dans la fonction publique](#) :

- A. Obligation de fournir la formation linguistique (2 ans) pour que le candidat atteigne le niveau requis.
- B. Obligation de nommer ou muter la personne à un autre poste si la personne n'arrive pas à atteindre le niveau.
- C. Prolonger la période de formation de deux ans au maximum si une des raisons suivantes se présente :
 - survenance d'exigences opérationnelles exceptionnelles qui étaient imprévisibles au moment de la nomination;
 - survenance de circonstances personnelles exceptionnelles qui étaient imprévisibles au moment de la nomination;
 - déficience d'ordre physique ou mental ou trouble d'apprentissage qui nuit à l'acquisition de l'autre langue officielle au niveau de compétence requis;
 - impossibilité d'obtenir la formation linguistique aux frais de l'État.

Pour les deux autres exemptions, soit lorsque la personne est exemptée pour des raisons d'ordre médical ou lorsque la personne est admissible à une pension immédiate, les obligations de l'administrateur général sont de mettre en place des mesures administratives pour palier au fait que la personne ne satisfait pas à la compétence en matière de langue officielle. Ces mesures resteront en place aussi longtemps que la personne demeurera en poste (se référer à la question 6).

7 - Dans le cas d'une reclassification, où le poste exige désormais un niveau de bilinguisme, peut-on procéder à une nomination non impérative ?

Lorsqu'un poste est reclassifié, les exigences linguistiques du poste sont examinées. Les reclassifications sont considérées comme des nominations et sont assujetties à la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#).

Si le poste est occupé par un titulaire, et que le profil linguistique du poste a été rehaussé au-delà des résultats d'Évaluation de langue seconde du titulaire, la compétence dans sa seconde langue officielle doit être évaluée pour déterminer si la personne satisfait au nouveau profil linguistique du poste. Si la personne ne satisfait pas, une nomination non impérative pourrait

être faite pour lui donner l'occasion de satisfaire aux nouvelles exigences linguistiques (c.-à-d. la formation linguistique).

Si le poste est vacant, tous les efforts doivent être faits pour doter le poste de façon impérative avant d'envisager une nomination non impérative.

Il convient de ne pas confondre une reclassification (incluant un rehaussement du profil linguistique/nouvelles exigences linguistiques de poste) avec une modification des exigences ou du profil linguistique (n'incluant pas une reclassification du poste). Pour tout renseignement sur la modification des exigences ou du profil linguistique, consultez la [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#) (annexe 2).

8 - Quels sont les principaux éléments à prendre en considération lorsqu'on choisit de doter un poste de manière non impérative ?

- Une nomination non impérative n'exempte pas l'institution de ses obligations en vertu de la [Loi sur les langues officielles](#). L'institution fédérale doit prendre des mesures administratives pour assurer les tâches ou fonctions bilingues liées au poste aussi longtemps que la personne qui occupe ce poste ne répond pas aux exigences linguistiques du poste.
- La capacité et l'objectivité : Pour les postes à durée déterminée, il est nécessaire de déterminer objectivement les exigences linguistiques du poste ou de les réexaminer à l'occasion de la dotation. Ceci pourrait permettre d'avoir des postes unilingues anglais et unilingues français qu'il faudrait combiner de telle sorte à avoir une capacité qui répond aux obligations de l'organisation en matière de langues officielles.
- L'administrateur général est obligé d'assurer une formation linguistique, et si requis, avec des mesures d'adaptation (2 ans avec une possibilité de prolongation pour un total de 4 ans si une des raisons indiquées dans le Règlement sur les langues officielles – nominations dans la fonction publique [article 7] est satisfaite) pour que le candidat atteigne le niveau requis ou de nommer ou muter la personne à un autre poste si elle n'est pas en mesure d'atteindre le niveau, même en cas de circonstances imprévues.
- Avant d'envisager une nomination non impérative, les administrateurs généraux doivent s'assurer qu'ils disposent de toutes les ressources nécessaires pour offrir une formation linguistique au candidat (y compris des mesures d'adaptation) et qu'ils ont un poste dans leur organisation auquel ils peuvent muter le candidat si celle-ci n'atteint pas le niveau requis. Cela est particulièrement important lorsqu'on nomme un candidat à un poste de direction (EX-02 à EX-05) dans une région désignée bilingue aux fins de la langue de travail.

9 - Quels instruments de politique et ressources faut-il consulter lorsqu'on envisage une mesure de dotation non impérative ?

Instruments de politique

- [Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#)
- [Décret d'exclusion concernant les langues officielles dans la fonction publique](#)
- [Règlement sur les langues officielles - nominations dans la fonction publique](#)

Autres ressources

- [Arbre de décision des langues officielles pour la dotation des postes de cadres](#)
- [FAQ : Modification de la Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes - Personnes handicapées](#)
- [FAQ : Décret d'exclusion concernant les langues officielles dans la fonction publique et Règlement sur les langues officielles - nominations dans la fonction publique](#)
- [Questions et réponses pour les spécialistes des ressources humaines : Maladie à coronavirus \(COVID-19\)](#)
- [Évaluation des langues officielles dans le cadre d'un processus de nomination](#)

Questions? Contactez le [Centre d'excellence en langues officielles](#).