

Canada Border Services Agency / Agence des services frontaliers du Canada

***** courriel informatif générique *****

Good day, Bonjour,

Thank you for consulting with us.

Changing the language profile of a position is modifying the merit criteria.

Establishing the language requirement of positions is rather a 'legislated' process than an administrative one; two pieces of legislation stipulate the following :

- The ***Public Service Employment Act*** states that language requirements of a position are essential qualifications, the basis of merit, established in relation with the nature of the work.
 - Hence, essential qualifications cannot be wrought and established as per potential candidates' language knowledge or skills, nor to facilitate staffing or retention.
- The ***Official Language Act*** also emphasizes the need for objectivity in setting the language requirements of positions in federal institutions. The Act states that no federal employer may arbitrarily set language requirements.

Each sub delegated manager is responsible to objectively determine the required level of proficiency for their positions and, in doing so, they must conform the *CBSA Directive on Linguistic Identification of Positions*.

Our *CBSA Directive on Linguistic Identification of Positions* states the following for positions in bilingual regions:

- Supervisory positions EX minus 1 are **mandatory CBC**
- Other supervisory positions are **mandatory BBB**
- Administrative Assistant to an Executive positions are **mandatory BBB**

Other positions are established as per their functions; managers must conduct an analysis:

- What functions of these specific position have changed to justify a change in their linguistic profile now? (it was BBB, **which functions** of this position changed to justify it to be English Essential now?)
- What functions of this position require discussions and with who ? (what are the actual tasks involved? – not the ones the incumbent does not perform)
- What level of language proficiency (B or C) is required to provide a **professional and equal service to clients/employees in both official languages** ? (Management may consult the [Qualification Standards in Relation to Official Languages](#) to that effect)
- In my unit, do I have sufficient encumbered bilingual positions at this same group and level and at the required level of proficiency to provide equal services in both official languages to each of my client, each time, so that my unit meets the CBSA language obligations
- Remember that the language requirements set the level of quality for which the service will be provided.

Sub-delegated managers are accountable for the associated risks for the Agency. They must ensure the language requirements of their positions allow CBSA to fulfill its language obligations.

Management next steps:

- **For supervisory positions**, apply the above-mentioned CBSA Directive's requirements
- **For the other positions**, conduct their analysis to objectively establish the linguistic profiles according to the above-mentioned CBSA Directive and Qualification Standards;
- Once aware and comfortable with the level of risks, if a change is still sought, send the request directly to Classification, along with this email, for their action.
- The authority is at the Director level, as per our CBSA Delegation Instrument. Classification will need the Director's approval.

You may use this chart for your request to Classification :

Position # and Group & Level	Linguistic Profile sought	Effective Date



Hope this will be useful,

Thank you,

Bonjour,

Je vous remercie de nous consulter.

Changer le profil linguistique d'un poste c'est en modifier les critères de mérite.

Établir les exigences linguistiques d'un poste est davantage un processus légiféré qu'un processus administratif; deux documents législatifs stipulent ce qui suit :

- La **Loi sur l'emploi dans la fonction publique** stipule que les exigences linguistiques d'un poste sont des qualifications essentielles, le principe du mérite, établi en lien avec la nature du travail.
 - o Par conséquent, les qualifications essentielles ne peuvent pas être forgées et établies selon la connaissances ou les compétences linguistiques de candidats potentiels, ni pour faciliter la dotation d'un poste ou le maintien en poste.
- La **Loi sur les langues officielles** souligne également la nécessité de faire preuve d'objectivité dans la détermination des exigences linguistiques des postes au sein des institutions fédérales. La Loi stipule qu'aucun employeur fédéral ne peut arbitrairement établir les exigences linguistiques.

Chaque gestionnaire subdélégué est responsable de déterminer de manière objective le niveau de compétence linguistique requis pour ses postes; et pour ce faire, il doit se conformer à la *Directive sur la détermination des profils linguistiques* de l'ASFC.

Notre *Directive sur la détermination des profils linguistique de l'ASFC* stipule ce qui suit pour les postes en région bilingue :

- les postes de supervision de niveau EX moins 1 sont **obligatoirement établis à CBC**
- les autres postes de supervision sont **obligatoirement établis à BBB**
- les postes d'adjoint administrative à un directeur, DG, VP sont **obligatoirement établis à BBB**

Les autres postes sont établis en fonction de leurs tâches et les gestionnaires doivent effectuer une analyse :

- Quelles fonctions de ce poste ont changé pour justifier un changement du profil linguistique maintenant? (il était BBB, quelles **fonctions** ont changé pour justifier le niveau Anglais essentiel maintenant?)
- Quelles sont les fonctions de ce poste qui exigent des discussions et avec qui? (quels sont les tâches **réelles** effectuées ? – et non celles que le titulaire n'effectue pas)
- Quel niveau de compétence linguistique (B ou C) est nécessaire pour offrir un **service professionnel et équivalent** aux clients / employés dans les deux langues officielles? La gestion peut consulter les [Normes de qualification relatives aux langues officielles](#) à cet effet)
- Dans mon unité, ai-je suffisamment de postes bilingues comblés à ce même groupe et niveau ET au niveau de compétence linguistique requis pour fournir des services de même qualité dans les deux langues officielles à chaque client, chaque fois, de sorte que mon unité respecte les obligations linguistiques de l'ASFC
- N'oubliez pas que les exigences linguistiques définissent le niveau de qualité auquel le service sera fourni.

Les gestionnaires subdélégués sont imputables des risques encourus par l'Agence. Ils doivent veiller à ce que le profil linguistique de leurs postes permettent à l'Agence de remplir ses obligations linguistiques.

Prochaines étapes pour la gestion :

- **Pour les postes de supervision**, appliquer les exigences de la Directive susmentionnée;
- **Pour les autres postes**, mener leur analyse pour établir de façon objective les exigences linguistiques conformément à la Directive de l'ASFC et aux Normes de qualification susmentionnées;
- Lorsqu'à l'aise avec le niveau de risques, si un changement est toujours voulu, envoyez directement votre demande à la Classification, accompagnée du présent courriel, pour leur action.
- Le directeur détient l'autorité d'approuver, conformément à notre instrument de délégation des pouvoirs de l'ASFC. Classification aura besoin de l'approbation du directeur.

Vous pouvez utiliser ce tableau pour votre demande à la Classification :

Numéro de poste ET Groupe et niveau	Profil linguistique souhaité	Date effective