

OGGO 53.5 – Implemented Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) Recommendations

Immigration, Refugees and Citizenship Canada's (IRCC) response to a request for information made by the Standing Committee on Citizenship and Immigration on February 15, 2023

Question

Ms. Jenny Kwan: The Minister said that he was not engaged in any of the McKinsey contracts' awarding and the Deputy did not speak with him about it. Of course, that is the case. Why? Because the Minister was not appointed until 2021, and the contracts took place in 2018 for the first round of the contract and 2019 for the second contract. Therefore, it predated the Minister's seat at this table and it predated the Deputy's seat at this table. Of course, they had nothing to do with it.

That said, there is a real question. The Minister raises the issue around the lack of capacity within IRCC, hence the requirement for contracting out.

My question to the Minister is... on recruitment and retention, did IRCC implement any of the PIPSC recommendations from the collective bargaining process? If not, why not?

Hon. Sean Fraser: You'll forgive me for not having the information front of mind, Ms. Kwan. If I could defer to my Deputy to provide whatever information she may have, I would be grateful.

Ms. Christiane Fox: I can say that, absolutely, we invest in our workforce, both in training and in learning. I would say that part of the benefits of the McKinsey contracts was the digital talent lab, which produced 160 IT professionals who now work for the Department. They have built on the lessons that they learned in the early days and are now implementing some significant changes, like digital applications for citizenship—

Ms. Jenny Kwan: I have limited time, so maybe the officials can table the documents on... the issue around the recommendations that were adopted from PIPSC.

Response

In 2020, IRCC responded to PIPSC's concerns in a letter from Deputy Minister Catrina Tapley to PIPSC President Debi Daviau. The practices noted in the letter have continued and since 2020, IRCC has continued to make use of various tools and selection processes to attract and recruit additional CS/IT employees. Between 2020 and 2023, the number of CS/IT staff on strength has increased by over 200.

Please see below the content of the letter from Deputy Minister Catrina Tapley to Debi Daviau, President of PIPSC:



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Deputy Minister

Sous-ministre

Ottawa K1A 1L1

Debi Daviau



OGGO 53.5 – Implemented Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) Recommendations

Immigration, Refugees and Citizenship Canada's (IRCC) response to a request for information made by the Standing Committee on Citizenship and Immigration on February 15, 2023

President Professional Institute of the Public Service of Canada

ddaviau@pipsc.ca

2021-01178485

Dear Debi Daviau:

Thank you for your letter of April 26, 2021, addressed to the Honourable Marco E.L. Mendicino, Minister of Immigration, Refugees and Citizenship, regarding the contracting out of the work performed by members of the Computer Systems (CS) Group and the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) report, "Contracting Out of IT Work at Immigration, Refugees and Citizenship Canada." Pursuant to Article 30 of the CS Group collective agreement, Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC) makes every reasonable effort to ensure that it uses CS employees, wherever and whenever most appropriate, before contracting out work in order to meet operational requirements. Further, the Department is taking proactive steps to provide training to meet the future demands of the Government of Canada, in adherence with the collective agreement.

IRCC is taking steps to strengthen our institutional knowledge and skills in the IM/IT realm and provide career pathing. Over the last six months, IRCC has been running an exciting pilot program called the Digital Talent Engine (DTE). The DTE is just one way we support a culture of talent mobility within IRCC, creating opportunities for employees to explore, develop, and enhance digital skills, as well as a mechanism to attract and retain new CS talent.

The DTE has already supported the training and reskilling of our CS members, to better enable them to meet present and future requirements and shifting technological demands. For example, through the creation of specialized learning hubs that provide training on new/innovative software and programs used in our Journey Labs, the DTE has been successful in upskilling and reskilling many of our existing CS employees.

Canada



OGGO 53.5 – Implemented Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) Recommendations

Immigration, Refugees and Citizenship Canada's (IRCC) response to a request for information made by the Standing Committee on Citizenship and Immigration on February 15, 2023

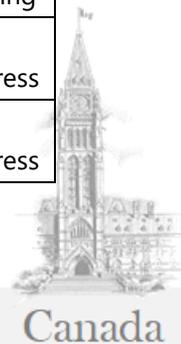
The DTE is also building new classifications and roles for CS employees, to support longer-term career sustainability, with a focus on alignment to the Treasury Board of Canada Secretariat IT Generic Work Streams and Job Descriptions. Moreover, it is partnering with stakeholders to create developmental programs for digital talent that can be accessed by other departments. In the near future, we also plan to launch a centre of expertise that will allow for coaching in-house.

With regard to the need to staff permanent positions, IRCC makes every effort to leverage existing employees, hire new indeterminate employees, or hire term employees with the skills and expertise required.

The Department runs regular CS staffing processes and inventories and proactively encourages existing employees to apply. These staffing processes create opportunities for acting appointments, assignments, and secondments, which facilitates intra- and inter-departmental mobility and lateral career development opportunities for employees. They also provide for the temporary movement of employees within and across organizations to meet temporary operational needs, as well as for training and learning, career development, and knowledge transfer.

Since late 2018, the Department launched the following advertised processes. With the exception of the CS-04 Manager/Senior Advisor, these processes were open to all persons residing in Canada and Canadian citizens residing abroad

Levels	Job Title (Selection Process #)	Closing Date	Results	Hires
CS-03	Team Leaders (2019-IMC-EA-31712)	November 11, 2019	25	21 ongoing
CS-04	Manager, Application Development & Senior Advisor, Enterprise Architecture (2019-IMC-EA-29961)	March 21, 2019	14	7 ongoing
CS-03	Technical Specialist and Project Leader (2018-IMC-EA-28977)	November 30, 2018	30	18 ongoing
CS-02	External Inventory (2018-IMC-EA-28483-A)	August 8, 2021	277	60 ongoing
CS-05	Director (2020-IMC-EA-32598)	March 12, 2020	16	5 ongoing
CS-01	Support Technical (2020-IMC-EA-33219)	May 25, 2020	57	3 progress
CS-04	Stream 1: Manager / Stream 2: Senior Advisor (2020-IMC-IA-33603)	July 27, 2020	In progress	In progress



OGGO 53.5 – Implemented Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) Recommendations

Immigration, Refugees and Citizenship Canada's (IRCC) response to a request for information made by the Standing Committee on Citizenship and Immigration on February 15, 2023

Despite IRCC efforts to staff CS positions through traditional recruiting efforts, not all processes have yielded sufficient candidates with the necessary skills, experience, and language profile to meet business needs.

Since the beginning of fiscal year 2020, the Department has offered:

- 161 acting appointments of less than four months;
- 36 acting appointments of four months or more;
- 23 promotions across all levels; and
- 47 recruitments in total (16 from within the public service).

The Department also actively participates in internal and external recruitment events and leverages recruitment tools such as GCconnex, CO-OP, and FSWEF to source and onboard CS employees. So far this fiscal year, 16 students have been hired through FSWEF and COOP within TDSS.

Our commitment to staffing efforts notwithstanding, IRCC makes use of contractual resources, where appropriate and necessary, to manage unexpected fluctuations in workload, to acquire special expertise/scarcely skillsets not available in the public service, or to fill in for public servants during temporary absences.

Contracting can also provide the necessary flexibility in situations where program delivery needs fluctuate over time. In cases where IT solutions must be scaled up quickly and/or for a time-limited period and within a time-bound funding envelope, contracting may be the only feasible solution, providing ready access to skilled resources and/or "surge" capacity to deliver on a priority or commitment. Wherever possible, contractual resources with specialized skillsets are also leveraged to support the development of in-house capacity through mentoring and knowledge-sharing.

At IRCC, investing in our employees is critical to our long-term success. Our CS employees are integral to championing innovation, delivering IRCC's digital future, and maintaining current IM/IT operations. Moreover, they continue to influence the Department's modernization journey and, through activities like career pathing and upskilling, we are committed to their future development.

In response to what was outlined in the aforementioned report, we have detailed our efforts to not only adhere to the terms of the collective agreement, but empower our CS cadre.

Strengthening our working relationship with PIPSC is important, and we value your feedback and partnership as we continue to improve our support of our CS employees.



OGGO 53.5 – Implemented Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) Recommendations

Immigration, Refugees and Citizenship Canada's (IRCC) response to a request for information made by the
Standing Committee on Citizenship and Immigration on February 15, 2023

Thank you for expressing your concerns. I trust that this information is helpful.

Yours sincerely,



Catrina Tapley

c.c.: The Honourable Marco E.L. Mendicino, P.C., M.P.
Minister of Immigration, Refugees and Citizenship



OGGO 53.5 – Mise en œuvre des recommandations de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Réponse d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) à une demande d'information présentée par le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration le 15 février 2023

Question

Mme Jenny Kwan: Le Ministre a dit qu'il ne s'est pas du tout mêlé de l'attribution des contrats à McKinsey et que la Sous-ministre ne lui en a pas parlé. Bien évidemment. Pourquoi? Parce que le Ministre n'a été nommé qu'en 2021 et que les contrats ont été attribués en 2018 pour le premier et en 2019 pour le second. Par conséquent, c'était avant que le Ministre et la Sous-ministre occupent leurs fonctions actuelles. Évidemment qu'ils n'avaient rien à voir avec ces contrats.

Cela dit, une question demeure. Le Ministre a évoqué le manque de capacité au sein d'IRCC, ce qui explique la nécessité de sous-traiter.

Ma question au Ministre est la suivante... en ce qui concerne le recrutement et le maintien en poste, est-ce qu'IRCC a mis en œuvre des recommandations de l'IPFPC découlant du processus de négociation collective? Sinon, pourquoi ne l'a-t-il pas fait?

L'hon. Sean Fraser: Vous m'excuserez de ne pas avoir cette information en tête, madame Kwan. Si vous le permettez, je laisserai la Sous-ministre fournir toute information qu'elle aurait.

Mme Christiane Fox: Je peux dire que nous investissons certainement dans notre effectif, dans la formation et dans l'apprentissage. Je dirai que le laboratoire des talents numériques, qui a produit 160 professionnels des TI qui travaillent maintenant pour le Ministère, est une des retombées des contrats de McKinsey. Forts de ce qu'ils ont appris dans les premiers temps, ils mettent maintenant en œuvre des changements importants, comme les demandes de citoyenneté en version numérique...

Mme Jenny Kwan: Mon temps de parole est limité. Alors, peut-être que les représentants du Ministère peuvent déposer... des réponses à la question sur les recommandations formulées par l'IPFPC qui ont été adoptées.

Réponse

En 2020, IRCC a répondu aux préoccupations de l'IPFPC dans une lettre de la Sous-ministre Catrina Tapley à Debi Daviau, présidente de l'IPFPC. Les pratiques relevées dans la lettre se sont poursuivies et, depuis 2020, IRCC a continué à utiliser divers outils et processus de sélection pour attirer et recruter des employés CS/TI supplémentaires. Entre 2020 et 2023, le nombre d'employés CS/TI à l'effectif a augmenté de plus de 200.

Vous trouverez ci-dessous le contenu de la lettre de la ministre adjointe Catrina Tapley à Debi Daviau, présidente de l'IPFPC :



OGGO 53.5 – Mise en œuvre des recommandations de l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Réponse d’Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) à une demande d’information présentée par le Comité permanent de la citoyenneté et de l’immigration le 15 février 2023



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Deputy Minister

Ottawa K1A 1L1

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Sous-ministre

Debi Daviau
Présidente
Institut professionnel de la fonction publique du Canada
ddaviau@pipscc.ca
2021-01178485

Chère Debi Daviau,

Nous vous remercions pour votre lettre du 26 avril 2021, adressée à l’honorable Marco E.L. Mendicino, ministre de l’Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, concernant la sous-traitance du travail effectué par les membres du groupe Systèmes informatiques (CS) et le rapport de l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), « Sous-traitance du travail en TI à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada ».

Conformément à l’article 30 de la convention collective du groupe CS, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) fait tous les efforts raisonnables pour s’assurer qu’il utilise des employés de niveau CS, où et quand c’est le plus approprié, avant de sous-traiter du travail pour répondre aux besoins opérationnels. En outre, le ministère prend des mesures proactives pour fournir une formation afin de répondre aux demandes futures du gouvernement du Canada, conformément à la convention collective.

IRCC prend des mesures pour renforcer les connaissances et les compétences institutionnelles dans le domaine de la gestion de l’information et des technologies de l’information et pour offrir des perspectives de carrière. Au cours des six derniers mois, IRCC a mis en place un programme pilote passionnant appelé Moteur de talent numérique (MTN). Le MTN n’est qu’un moyen parmi d’autres de soutenir une culture de la mobilité des talents au sein d’IRCC, en créant des possibilités pour les employés d’explorer, de développer et d’améliorer les compétences numériques, ainsi qu’un mécanisme pour attirer et retenir de nouveaux talents de niveau CS.

Le MTN a déjà soutenu la formation et la requalification de nos membres de niveau CS, afin de leur permettre de mieux répondre aux exigences actuelles et futures et à l’évolution des demandes technologiques. Par exemple, grâce à la création de centres d’apprentissage spécialisés qui proposent des formations sur des logiciels et des programmes nouveaux ou innovants utilisés dans nos laboratoires de parcours, le MTN a réussi à améliorer et à recycler les compétences d’un grand nombre de ses employés en poste de niveau CS.

Canada



OGGO 53.5 – Mise en œuvre des recommandations de l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Réponse d’Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) à une demande d’information présentée par le Comité permanent de la citoyenneté et de l’immigration le 15 février 2023

Le MTN élabore également de nouvelles classifications et de nouveaux rôles pour les employés de niveau CS, afin de soutenir la durabilité des carrières à long terme, en mettant l’accent sur l’alignement des filières de travail génériques et les descriptions de postes du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. De plus, il s’agit d’un contrat avec des intervenants pour créer des programmes de perfectionnement pour les talents numériques auxquels peuvent accéder d’autres ministères. Dans un avenir proche, nous prévoyons également de lancer un centre d’expertise qui permettra d’offrir un encadrement en interne.

En ce qui concerne la nécessité de pourvoir des postes permanents, IRCC s’efforce de tirer parti des employés existants, d’embaucher de nouveaux employés à durée indéterminée ou de recruter des employés à durée déterminée possédant les compétences et l’expertise requises.

Le ministère organise régulièrement des processus de dotation de niveau CS et des recensements et encourage de manière proactive les employés existants à postuler. Ces processus de recrutement créent des possibilités de nominations intérimaires, d’affectations et de détachements, ce qui facilite la mobilité intra et interministérielle et les possibilités de développement de carrière latéral pour les employés. Ils permettent également le déplacement temporaire des employés au sein des organisations et entre elles pour répondre à des besoins opérationnels temporaires, ainsi qu’à des fins de formation et d’apprentissage, d’évolution de carrière et de transfert de connaissances.

Depuis la fin de l’année 2018, le ministère a lancé les processus annoncés suivants. À l’exception du poste CS-04 Gestionnaire/Conseiller principal, ces processus étaient ouverts à toutes les personnes résidant au Canada et aux citoyens canadiens résidant à l’étranger.

Niveau	Titre du poste (n° du processus de sélection)	Date limite	Résultats	Embauches
CS-03	Chefs d’équipe (2019-IMC-EA-31712)	11 novembre 2019	25	21 en cours
CS-04	Gestionnaire, développement d’applications et conseiller principal, architecture d’entreprise (2019-IMC-EA-29961)	21 mars 2019	14	7 en cours
CS-03	Spécialiste technique et chef de projet (2018-IMC-EA-28977)	30 novembre 2018	30	18 en cours
CS-02	Répertoire externe (2018-IMC-EA-28483-A)	8 août 2021	277	60 en cours
CS-05	Directeur (2020-IMC-EA-32598)	12 mars 2020	16	5 en cours
CS-01	Soutien technique (2020-IMC- EA-33219)	25 mai 2020	57	3 en cours
CS-04	Volet 1 : Gestionnaire / Volet 2 : Conseiller principal (2020-IMC-IA-33603)	27 juillet 2020	En cours	En cours



OGGO 53.5 – Mise en œuvre des recommandations de l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Réponse d’Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) à une demande d’information présentée par le Comité permanent de la citoyenneté et de l’immigration le 15 février 2023

Malgré les efforts déployés par IRCC pour pourvoir les postes de niveau CS par le biais d’efforts de recrutement traditionnels, tous les processus n’ont pas permis de trouver suffisamment de candidats possédant les compétences, l’expérience et le profil linguistique nécessaires pour répondre aux besoins de l’entreprise.

Depuis le début de l’exercice 2020, le ministère a offert :

- 161 nominations intérimaires de moins de quatre mois;
- 36 nominations intérimaires de quatre mois ou plus;
- 23 promotions à tous les niveaux;
- 47 recrutements au total (16 au sein de la fonction publique).

Le ministère participe également activement à des événements de recrutement internes et externes et exploite des outils de recrutement tels que GCconnex, les stages d’enseignement coopératif et le PFETE pour trouver et intégrer des employés de niveau CS. Depuis le début de l’exercice, 16 étudiants ont été embauchés par le biais du PFETE et de stages d’enseignement coopératif au sein du STSN.

En dépit de notre engagement à déployer des efforts en matière de dotation, IRCC fait appel à des ressources contractuelles, le cas échéant et si nécessaire, pour gérer les fluctuations inattendues de la charge de travail, pour acquérir une expertise particulière ou des compétences rares non disponibles dans le service public, ou pour remplacer des fonctionnaires en cas d’absences temporaires.

La sous-traitance peut également offrir la souplesse nécessaire dans les situations où les besoins en matière d’exécution des programmes fluctuent au fil du temps. Dans les cas où les solutions informatiques doivent être développées rapidement et/ou pour une période limitée et dans le cadre d’une enveloppe de financement limitée dans le temps, la sous-traitance peut être la seule solution envisageable, en fournissant un accès rapide à des ressources qualifiées et/ou une capacité d’« intensification » pour répondre à une priorité ou à un engagement. Dans la mesure du possible, des ressources contractuelles dotées de compétences spécialisées sont également mobilisées pour soutenir le développement des capacités internes par le biais du mentorat et de la transmission des connaissances.

Chez IRCC, l’investissement dans nos employés est essentiel à notre succès à long terme. Nos employés de niveau CS font partie intégrante de la promotion de l’innovation, de la réalisation de l’avenir numérique d’IRCC et du maintien des opérations de gestion de l’information et de technologies de l’information actuelles. En outre, ils continuent d’influencer le processus de modernisation du ministère et, par le biais d’activités telles que le suivi de carrière et le perfectionnement, nous nous engageons à assurer leur développement futur.

En réponse à ce qui a été souligné dans le rapport susmentionné, nous avons détaillé nos efforts pour non seulement adhérer aux conditions de la convention collective, mais aussi pour donner plus de pouvoir à nos cadres de niveau CS.



OGGO 53.5 – Mise en œuvre des recommandations de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Réponse d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) à une demande d'information présentée par le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration le 15 février 2023

Le renforcement de nos relations de travail avec l'IPFPC est important, et nous apprécions votre rétroaction et votre partenariat alors que nous continuons à améliorer le soutien que nous apportons à nos employés de niveau CS.

Je vous remercie d'avoir exprimé vos préoccupations. J'espère que ces renseignements vous seront utiles.

Cordialement,



Catrina Tapley

c. c. : L'honorable Marco E.L. Mendicino, C.P., député
Ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté

