Orientation sur l’habilitation du soutien accordé aux ressources humaines en matière de talents numériques

Les gestionnaires et les responsables d’initiatives sur le numérique et la technologie de l’information (TI) doivent collaborer avec leurs conseillers en matière de ressources humaines afin de veiller à ce que la structure organisationnelle et les options de recrutement disponibles permettent de fournir des services et des opérations numériques, en équilibrant soigneusement tous les risques liés aux ressources humaines par rapport aux risques de non-livraison ou de dépendance artificielle à la sous-traitance.

* Utiliser, dans la mesure du possible, l’ensemble de produits génériques sur les ressources humaines pour la collectivité du numérique afin de procéder rapidement et de manière cohérente au processus de classification.
* Les nominations à durée déterminée sont fortement encouragées pour les ministères afin d’atténuer la dépendance à l’égard de la sous-traitance.
* Dans les cas où un contrat est envisagé pour combler une pénurie de talents, le profil linguistique officiel du travail doit être conforme au profil linguistique du travail équivalent au sein du ministère. Les gestionnaires sont encouragés à travailler avec leurs conseillers en matière de ressources humaines, en faisant appel au Bureau de la dirigeante principale de l’information (BDPI) si nécessaire, pour tirer parti des génériques et éviter les problèmes d’équité linguistique entre la dotation et l’octroi de contrats.
* En cas de pénurie de talents du numérique, les gestionnaires sont encouragés à travailler avec leurs conseillers en matière de ressources humaines pour envisager de tirer parti de la flexibilité offerte par le processus de dotation non impérative, le cas échéant.
* La formation en seconde langue officielle pour les talents numériques est fortement encouragée en tant que mécanisme de soutien au perfectionnement des employés et à la constitution d’une solide main-d’œuvre numérique bilingue.
* Dans les cas où les gestionnaires sont confrontés à des défis en matière de recrutement, ils sont encouragés à utiliser les équivalences d’exigences en matière d’éducation qui leur sont offertes en vertu des [Normes de qualification pour l’administration publique centrale](https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/dotation/normes-qualification/centrale.html).
* En cas de pénurie de talents du numérique, les responsables sont vivement encouragés à envisager des modalités de travail flexibles, comme le travail à distance, dans le cadre des paramètres des directives de leur ministère.
* Dans les cas où les opérations sont financées selon le principe du recouvrement des coûts, ce qui rend les nominations pour une période indéterminée peu pratique, les ministères sont fortement encouragés à maintenir un inventaire raisonnable de postes à durée déterminée vacants afin de permettre la dotation tout en équilibrant le risque financier, sans créer une dépendance artificielle à l’égard des contrats.
* Dans les cas où un entrepreneur travaille avec un ministère depuis plus de trois ans dans le cadre du même contrat ou dans le même rôle, les ministères sont tenus d’en informer le BDPI par l’entremise de l’enquête annuelle sur les talents numériques. En guise de pratique exemplaire, les ministères sont fortement encouragés à envisager des approches de rechange pour la recherche de talents, telles que la nomination de personnel.