**Points de discussion**

* Sous la direction de Nancy et de moi-même, une équipe au SCT mise sur pied cet été grâce au financement prévu dans le budget de 2018 a été chargée de trouver des options pour une solution de rechange à long terme et durable pour les RH et la paye de la prochaine génération. Il s’agit d’une approche globale qui comprendra l’examen des processus opérationnels, la mobilisation des parties prenantes et des utilisateurs, ainsi que la planification stratégique.
* De concert avec Services publics et Approvisionnement Canada, l’équipe de conseillers numériques et de chefs opérationnels a lancé un processus d’approvisionnement agile afin de cerner les options à recommander au Cabinet d’ici mars 2019.
* La première phase du processus d’approvisionnement agile, qui représente le travail mené à l’heure actuelle par l’équipe de la solution de la prochaine génération, a été lancée en août 2018 au moyen d’une approche à trois étapes.
* Reconnaissant qu’une nouvelle solution nécessitera la mobilisation des utilisateurs et des fournisseurs, l’équipe a commencé à mobiliser les gens en septembre en organisant plusieurs ateliers et événements publics, comme la Journée de l’industrie.
* La mobilisation des employés sera au cœur de cette initiative et constitue le lien entre les fonctionnaires et la vision du gouvernement du Canada, les stratégies de transformation et les opérations qui en découlent. La rétroaction reçue à ce jour a été positive et a servi à élaborer et à mettre au point les exigences opérationnelles de l’approche par étapes.
* La première étape a été lancée le 1eroctobre 2018 et devrait se terminer le 14 novembre 2018. À cette étape, nous demandons aux fournisseurs de démontrer qu’ils ont la capacité de se conformer aux normes opérationnelles et techniques fondamentales du gouvernement du Canada et qu’ils peuvent fournir les capacités opérationnelles nécessaires.
* Des exigences plus précises seront communiquées aux fournisseurs restants du processus au cours des prochaines étapes, qui se poursuivront tout au long de l’hiver 2019. La deuxième étape devrait être lancée à la fin de novembre, et la troisième et dernière, d’ici janvier 2019.
* Les efforts continus de stabilisation continueront d’orienter le travail effectué par l’équipe de Nancy en matière des besoins de transformation opérationnelle. La gestion du changement est un élément important de cette transformation, et nous concentrons nos efforts en parallèle afin qu’une solution réponde aux besoins en matière de RH et de paye sur le plan technique et opérationnel.
* D’ici mars 2019, l’équipe de la solution de la prochaine génération sera en mesure de trouver des solutions viables sur le marché qui sont éprouvées, évolutives et conformes aux normes et aux principes du gouvernement du Canada. Les solutions que nous recommanderons en mars auront été mises à l’essai par des utilisateurs réels et étayées par des modèles d’établissement des coûts préliminaires.
* Nous serons également en mesure de proposer d’éventuelles réformes des pratiques et des règles de rémunération des RH, ainsi qu’un modèle opérationnel qui convient le mieux à la prestation des RH et de la paye compte tenu de la solution recommandée.
* Une fois qu’on aura trouvé une solution, il faudra examiner les principaux points de décision afin de tracer la voie à suivre. Cela comprendra des décisions clés sur l’investissement stratégique et la planification des ressources, la fonctionnalité du système, la transformation opérationnelle, ainsi que le modèle de service nécessaire à la mise en œuvre de la solution proposée.
* Nous devrons désormais réfléchir aux investissements stratégiques, notamment à la façon dont les ressources tant humaines que financières pourraient passer de l’étape de stabilisation à la prochaine génération. Ces questions devront être prises en considération afin d’éclairer notre plan de mise en œuvre à l’avenir.
* Pour ce qui est de la fonctionnalité, nous devrons également décider des volets qu’une solution de la prochaine génération pourrait aborder. Il pourrait s’agir de l’optimisation et de la transformation des activités, de la conception de l’expérience utilisateur et des services, de la gestion du changement, de la solution numérique et de la gestion des programmes. Au fur et à mesure que ces volets seront définis, une stratégie pour les autres volets de travail devra être élaborée. Nous devrons également examiner la meilleure façon d’aborder la question de l’interopérabilité avec d’autres processus opérationnels liés aux RH et à la paye.
* L’équipe de Nancy dirigera en fin de compte plusieurs questions sur la transformation des activités. À la lumière des leçons tirées du déploiement de Phénix, nous devrons déterminer stratégiquement l’intégration des organisations du gouvernement du Canada à une nouvelle solution.
* Enfin, avant qu’une solution ne soit déployée, nous devrons déterminer comment elle sera mise en œuvre et gérée. À quoi ressemblera ce modèle de service et, une fois établi, quels changements, que ce soit en matière de logistique, de politique ou de législation, seront nécessaires à la suite de cette transformation?
* Nous espérons pouvoir vous tenir au courant de nos progrès dans ce dossier. Nous avons beaucoup de pain sur la planche, mais nous sommes convaincus que le travail que nous menons nous permettra de trouver une solution.