



Treasury Board of Canada  
Secrétariat

Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada

Canada

# Bienvenue!

**Journée de l'industrie Ressources humaines  
et paye du gouvernement du Canada de la  
prochaine génération**



#ProchaineGen

# Ménage

## Quelques remarques avant de commencer...



Sorties d'urgence



Langue de votre choix



Documents de présentation



Questions de l'auditoire

# Mot d'ouverture

# Survol

# Thèmes à discuter aujourd'hui

**1** Qu'est-ce que l'initiative Ressources humaines et paye du gouvernement du Canada de la prochaine génération?

**2** Quel problème tentons-nous de résoudre?

**3** Quelle est la situation actuelle et quelles sont les diverses contraintes?

**4** Qu'est-ce que le processus d'approvisionnement agile (PAA) et comment est-il établi?

# Aperçu du programme d'aujourd'hui

1.

Aperçu de la  
prochaine  
génération

Qu'est-ce que l'initiative Ressources humaines et paye du gouvernement du Canada de la prochaine génération?  
Quel problème tentons-nous de résoudre?  
Comment l'initiative est-elle structurée?  
Quels sont les principes directeurs de l'initiative?

2.

Aperçu du  
programme

Quels sont les problèmes, les contraintes, la situation actuels?  
De quoi peut-on tirer avantage?

Période de questions et pause

3.

Approche  
d'approvisionnement

Qu'est-ce que l'approvisionnement du GC? Comment celui-ci sera-t-il effectué?

Période de questions

Pause-dîner

4.

Détails de  
l'approvisionnement  
pour la solution  
numérique

Quelles sont les exigences provisoires de l'évaluation?

Période de questions et pause

5.

Questions/discussion

Récapitulation et discussions sur le contenu global. Le GC a-t-il oublié quelque chose?  
Comprenez-vous le contexte? Les échéanciers sont-ils réalistes?  
Comment devrions-nous collaborer avec vous et les autres intervenants tout au long de l'initiative?  
Prochaines étapes

# Qu'est-ce que l'initiative Ressources humaines et paye du gouvernement du Canada de la prochaine génération? Quels sont nos objectifs?

## Contexte

La mise en place d'un futur système de RH et de paye pour le gouvernement du Canada devrait être guidée par un processus et un système modernes de gestion des personnes.

Un plan a été approuvé pour mettre sur pied une équipe des RH et de la paye de la prochaine génération spécialisée **afin de proposer des options sur la façon dont le gouvernement du Canada pourrait gérer les besoins en RH et en rémunération d'un fonctionnaire, de l'embauche à la retraite.**

## Nos objectifs



**Payer nos employés**  
adéquatement et à  
temps



Mettre en place des  
services intégrés  
numériques à **l'échelle**  
**du gouvernement** pour  
les RH et la paye



Déterminer d'autres  
**options** en matière  
de RH et de paye  
axées sur l'utilisateur

# Aperçu de l'initiative



Étapes

Phase n° 1  
Découverte et analyse

Phase n° 2  
Idéation et  
expérimentation

Phase n° 3  
Mise en œuvre et  
déploiement

Étapes

Objectifs

Comprendre le problème, les utilisateurs et le contexte.  
Établir une vision et déterminer les possibilités.

Valider les choix, finaliser les solutions et le plan de mise en œuvre.

Assurer des capacités, obtenir des avantages et transférer aux services opérationnels.

Résultats principaux

- Une vision des RH et de la paye
- Architecture cible
- Possibilités techniques et de service
- Recommandation

- Solutions validée
- Projet pilote réussi
- Plan de mise en œuvre et de gestion du changement
- Service cible et modèle opérationnel
- Établissement détaillé des coûts

- Mises en œuvre réussies
- Avantages

Date de fin prévue

Printemps 2019

À confirmer  
Date à déterminer

À confirmer  
Phase de mise en œuvre pluriannuelle

Résultats

1. Les fonctionnaires sont payés adéquatement et à temps.
2. Le GC peut attirer, maintenir en poste et appuyer une main-d'œuvre hautement qualifiée grâce à une vision claire des services modernes de RH et de paye numériques à l'échelle du gouvernement entier.

# Principaux volets de travail



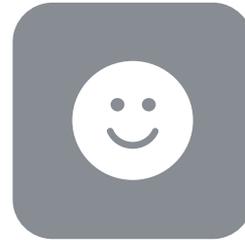
## Optimisation et transformation des activités

Repenser la façon dont le GC devrait fonctionner à l'ère numérique. Effectuer un examen opérationnel des capacités, des résultats, des exigences, des processus, des modèles de service, etc.



## Conception d'expérience utilisateur et pour les services

Comprendre qui sont les utilisateurs, quels sont leurs objectifs et leurs attentes, et définir un plan de service qui répond à ces besoins.



## Gestion du changement

Veiller à ce que les personnes, les équipes et les organismes soient préparés et appuyés afin de mener le changement organisationnel à bien et d'atteindre les résultats opérationnels.

## Pour Aujourd'hui



## Solutions numériques

Mettre en œuvre des solutions modernes novatrices qui respectent les pratiques exemplaires de l'industrie et tirent parti des progrès technologiques pour offrir des services du GC davantage harmonisés avec les expériences des consommateurs.



## Gestion du programme

Mener à bien la surveillance du programme, la gouvernance, la gestion de projets et les fonctions de soutien organisationnel.

# Nous avons tiré des leçons – Voici nos principes directeurs

Le rapport Goss Gilroy, le rapport du vérificateur général et d'autres expériences internationales ont façonné les principes qui sous-tendent notre plan.

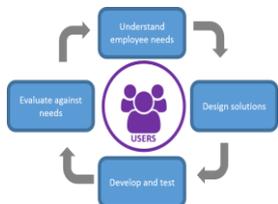
## Principales leçons apprises



La TI ne représente qu'une partie de la solution (p. ex., transformation des processus opérationnels)



Maintien d'un sentiment d'urgence



Les intervenants concernés doivent être mobilisés; une gouvernance claire est essentielle.



Responsabilité et autorité claires

## Principes directeurs

Exercice d'un **leadership exemplaire** depuis le sommet.

Décisions technologiques orientées par les exigences opérationnelles.

Utilisateurs (p. ex., employés, conseillers en rémunération, gestionnaires, agents négociateurs) participant à toutes les étapes; communications ouvertes tout au long du processus.

Le SCT, en tant que responsable de la politique administrative générale, RH et paye, assume la responsabilité de la planification d'un nouveau système et d'un nouveau service de RH et de paye.

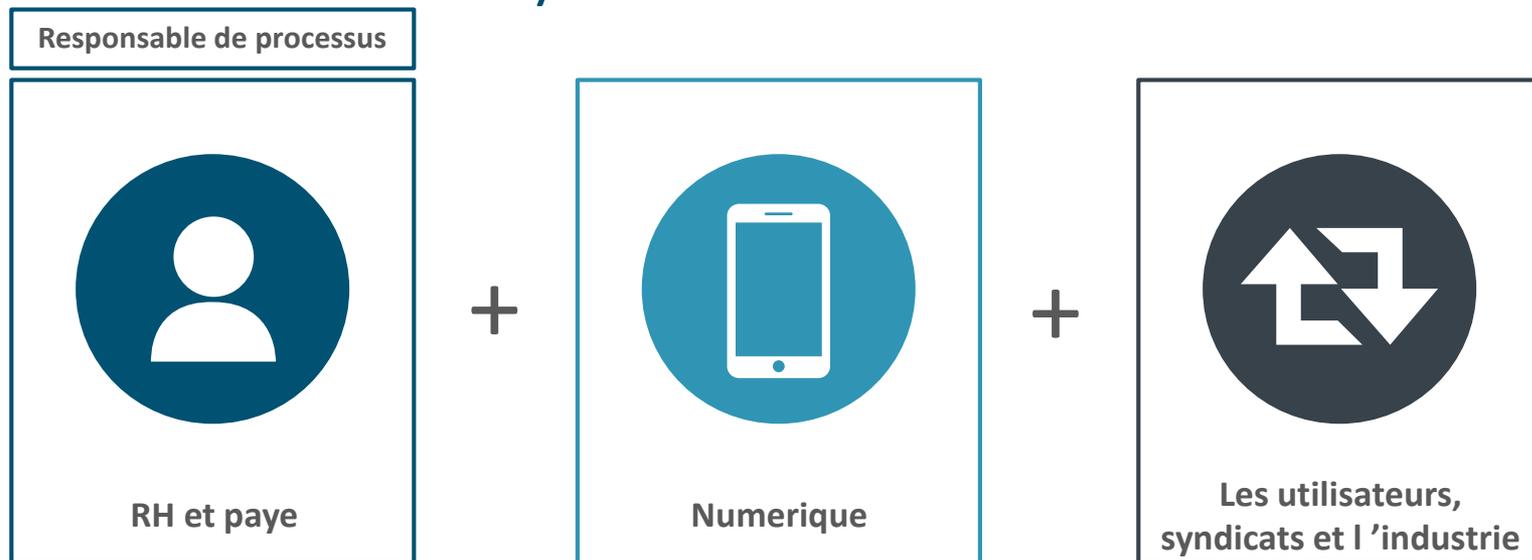
Les solutions opérationnelles possibles (TI) comprennent un plan d'architecture.

Engagement à demeurer agile et à suivre la bonne voie à mesure que le développement se poursuit.

Gouvernance pour veiller à ce que tous les partenaires participent pleinement au processus.

# Comment l'initiative RH et paye du gouvernement du Canada de la prochaine génération est-elle structurée?

Nous sommes **une équipe multidisciplinaire** qui combine les compétences en ressources humaines, numérique, et les utilisateurs, les syndicats et l'industrie



Des experts en gestion des ressources humaines font partie de l'équipe de base.

# Les membres de notre équipe

## Champions



**L'honorable Scott Brison**  
*Président du Conseil du Trésor, ministre du Gouvernement numérique*

@ScottBrison



**Alex Benay**  
*Sous-ministre, dirigeant principal de l'information du Canada, SCT*

Champion du projet

@AlexBenay



**Nancy Chahwan**  
*Dirigeante principale des ressources humaines, SCT*

Responsable de processus

@NancyChahwan

# Engagez-vous avec nous!

## Rester à jour

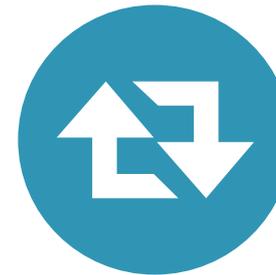


**Canada.ca**  
bientôt disponible!

**Twitter**  
#ProchaineGen

**Achats et Vents**  
Recherchez « HRP-RHP »

## Travailler avec nous



**Courriel**  
[nextgen-prochaine-gen@tbs-sct.gc.ca](mailto:nextgen-prochaine-gen@tbs-sct.gc.ca)

**Wiki**  
<https://wiki.gccollab.ca/HRandPayNextGen-ProGenRHetPaye>

# Aperçu du contexte opérationnel des RH et de la paye

# Principaux éléments visés

- Complexité des ressources humaines (RH) et de la paye au gouvernement du Canada
- Systèmes et infrastructure de la technologie de l'information (TI) permettant d'appuyer les opérations actuelles du gouvernement
- Leçons apprises et comment elles nous guideront
- Direction numérique du gouvernement du Canada appuyant les RH et la paye à l'avenir
- Prochaines étapes du projet de la prochaine génération

# La gouvernance des RH et de la paye comprend plusieurs rôles et responsabilités

## **Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, SCT**

Soutient le Conseil du Trésor (CT) dans son rôle d'employeur et de conseil de gestion et appuie les domaines prioritaires ou à risque élevé.

## **Administrateurs généraux (ministères et agences)**

Responsables de la gestion des gens dans leur organisation.

## **Commission de la fonction publique du Canada**

Nomme des gens à la fonction publique, effectue des enquêtes et des vérifications en regard de questions de dotation ainsi que des recherches et des analyses.

## **École de la fonction publique du Canada**

Fournit des cours d'orientation et d'accréditation, du perfectionnement professionnel ou en gestion, et de la formation sur le perfectionnement du leadership.

## **Services publics et Approvisionnement Canada**

Traite le versement de la paye et des prestations de retraites en fonction des règles négociées dans les conventions collectives et les conditions.

# Ces rôles et ces responsabilités sont assurés par plusieurs types d'organisations au sein du gouvernement du Canada (GC)



## Administration publique centrale

67 organisations dont le personnel est employé par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada



## Employeurs distincts

26 organisations dont le personnel est à leur emploi particulier



## Sociétés d'État

36 organisations qui fonctionnent suivant le modèle d'une société du secteur privé



## Instances parlementaires

Six (6) organisations qui appuient le pouvoir législatif du Canada

L'InfoBase du GC comprend davantage de renseignements sur les organisations du GC : <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>

# Ces organisations emploient de nombreux types de travailleurs

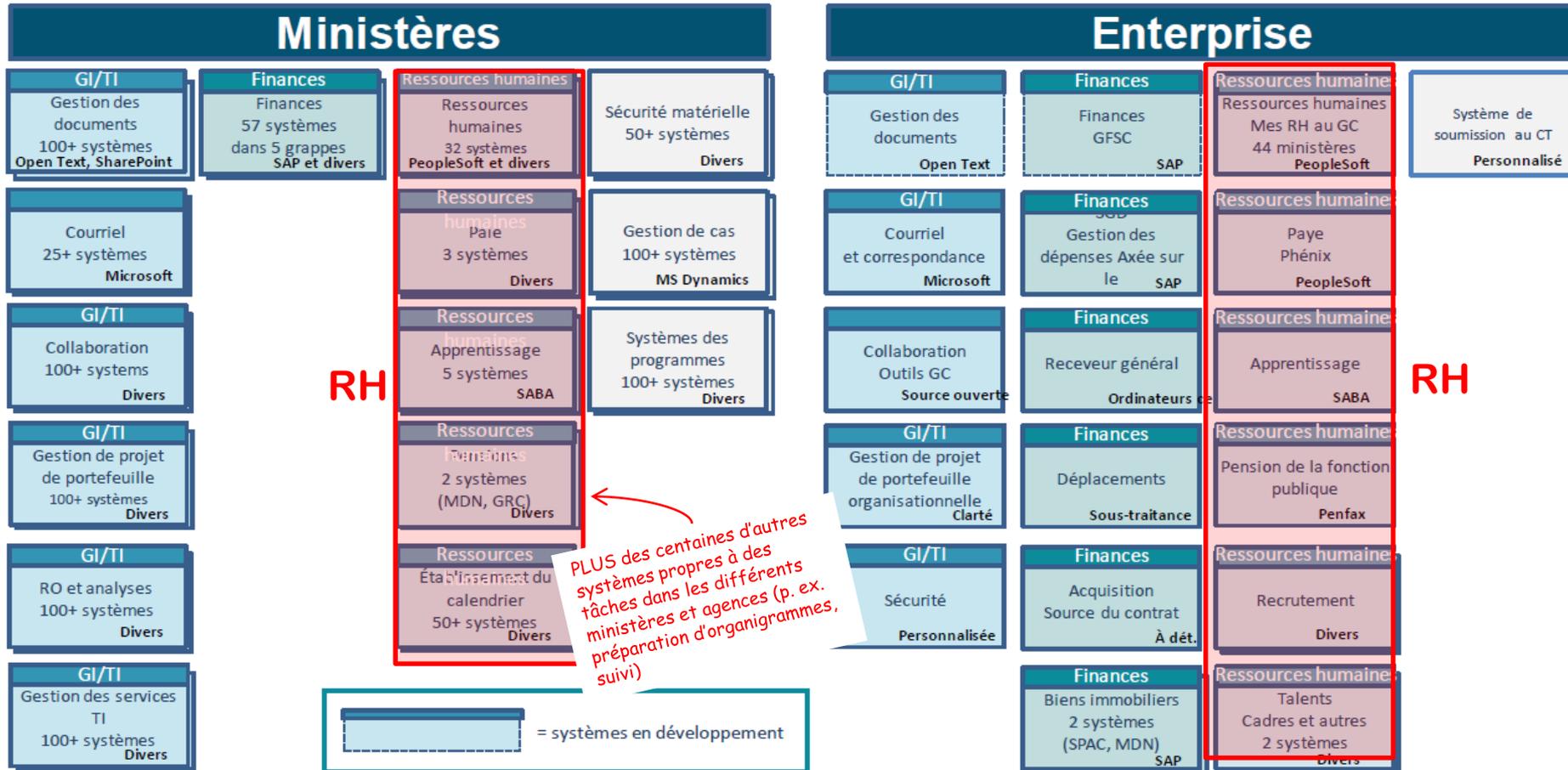
**Effectif hautement syndiqué** — Les règles sont négociées en vertu de 82 conventions collectives et conditions d'emploi distinctes pour toutes les organisations de la fonction publique (APC et employeurs distincts).

**Vaste éventail de groupes professionnels** — Personnel administratif et opérationnel; travailleurs du savoir; travailleurs de quarts.

**Répartition sur un vaste territoire géographique** — Dans toutes les provinces et les territoires et à l'étranger.



# Les opérations du GC dépendent actuellement de multiples systèmes en silo tant à l'échelle ministérielle qu'organisationnelle

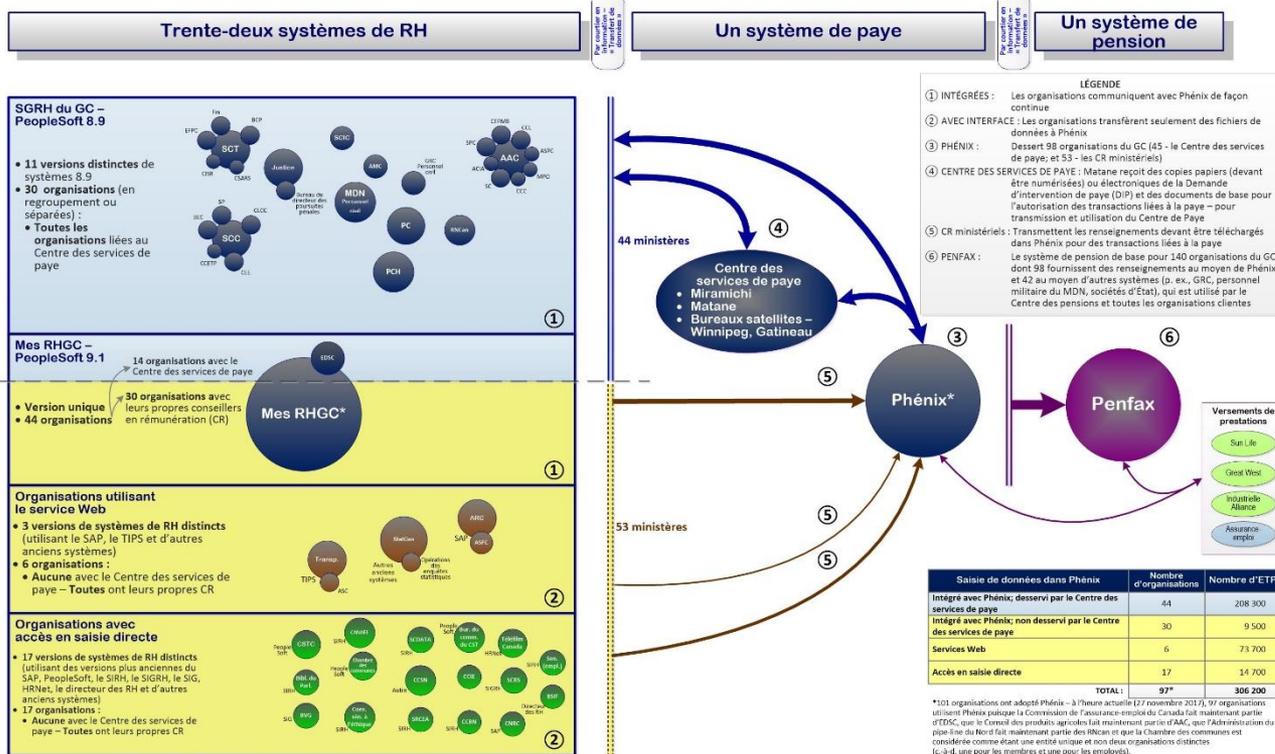


Nombres estimés à partir de la base de données Gestion du portefeuille d'applications (GPA)

# L'environnement de RH-payé\* — Prestations de retraite est particulièrement complexe

- Un (1) système de paye + 32 systèmes de RH s'échangent des renseignements pour le paye de **97 organisations**.
- Un (1) système utilisé par le Centre des pensions sert à appuyer ces **97 organisations et 42 autres organisations de la fonction publique** lesquelles fournissent des renseignements par l'entremise de leurs propres systèmes de RH et de paye.
- Les systèmes ont été conçus séparément, ce qui augmente la complexité liée à l'intégration et multiplie le temps et les coûts liés à l'adoption de systèmes et au traitement des changements.

## Environnement des RH, de la paye et de la pension



\* Les deux systèmes (Mes RHGC et Phénix) utilisent des versions distinctes de PeopleSoft 9.1  
SCT, BDPRH, TGRH – le 20 avril 2018

# La solution de la prochaine génération doit prendre en compte...

## Personnes

- L'effectif plurigénérationnel du GC dont les besoins et les attentes varient
- La vaste gamme de cadres d'emploi du GC, chacun exigeant différents services et soutien

## Processus

- La diversité actuelle des autorités de RH et de paye, laquelle vient compliquer la mise en œuvre d'une vision stratégique pangouvernementale sur les RH
- La nécessité de normaliser la prestation des services et de refondre les processus opérationnels d'un bout à l'autre

## Technologie

- L'infrastructure vieillissante existante constitue un obstacle à l'adoption d'outils modernes

# La prochaine génération sera guidée par Objectif 2020

- Objectif 2020 envisage **une fonction publique de niveau mondial outillée pour servir le Canada et les Canadiens maintenant et dans l'avenir.**
- Objectif 2020 est guidé par quatre (4) principes :
  1. **un environnement axé sur l'ouverture et la collaboration** qui mobilise les citoyens et les partenaires dans l'intérêt public;
  2. **une approche pangouvernementale** qui améliore la prestation des services et optimise les ressources;
  3. **un milieu de travail moderne qui utilise intelligemment les nouvelles technologies** pour faciliter le réseautage, l'accès aux données et le service à la clientèle;
  4. **un effectif compétent, confiant et très performant** qui adopte de nouvelles méthodes de travail et qui met à contribution la diversité des talents pour répondre aux besoins en évolution du pays.

# D'après les leçons que nous avons retenues...

Le responsable opérationnel (BDPRH) effectuera les suivantes :

- établir une vision organisationnelle commune des RH, de la paye et des avantages sociaux qui servira de base à la solution de la prochaine génération;
- prévoir une fonction de remise en question tout au long du projet, parallèlement aux interactions entre l'équipe de la prochaine génération et les entrepreneurs éventuels en vue d'obtenir une solution intégrée de RH et de paye;
- identifier les capacités et les options du modèle opérationnel de solution;
- décrire, clarifier (refondre au besoin) les exigences opérationnelles et la terminologie nécessaires au soutien de la mise en œuvre du projet;
- identifier les objectifs prévus en matière de niveaux de service pour l'exploitation et le soutien de l'application dans le but d'améliorer l'expérience organisationnelle des utilisateurs finaux;
- veiller à ce que les ministères, organismes et utilisateurs finaux soient prêts pour adopter une nouvelle solution.

# Nous avons également appris que les RH et la paye sont indissociables

La solution de la prochaine génération :

- comprendra la gamme complète de services intégrés de RH et de paye;
- couvrira le cycle de vie complet du capital humain (soit de l'embauche à la retraite).



# Nous nous assurerons que la solution de la prochaine génération comporte les caractéristiques suivantes...



Conception axée sur les gens



Gestion du changement efficace (culture organisationnelle)



Gestion et gouvernance des programmes (soit les autorités, les politiques, les rôles et les responsabilités appropriées)



Architecture et transformation organisationnelles (modèle de fonctionnement, prestation de service, processus opérationnels)



Obtention de la technologie et des services nécessaires au soutien de la mise en œuvre de la solution

PHASE 1 —  
Découverte et analyse

COMPRENDRE L'ENJEU, LES  
UTILISATEURS ET LE CONTEXTE  
ET CERNER LES OPTIONS

PHASE 2 — Idéation et  
expérimentation

PEAUFINER LES OPTIONS, ÉLABORER  
DES PILOTES DE SOLUTION, FINALISER  
LE PLAN DE DÉPLOIEMENT

PHASE 3 — Mise en  
œuvre et déploiement

DÉPLOYER LES SOLUTIONS ET MISE À  
L'ÉCHELLE

# Nous avons élaboré les éléments principaux



## Optimisation et transformation de l'organisation

### VISION DES RH

La première version fait présentement l'objet d'un examen et d'une validation par les membres de la collectivité

### MODÈLE DE RÉFÉRENCE DE L'ORGANISATION

La première version du modèle de référence de l'organisation GCH est en cours d'élaboration; elle fait l'objet d'un examen et d'une validation par les membres de la collectivité

### RÈGLES SUR LA PAYE

Les travaux de classification et de catégorisation des règles de paye sont en cours

### LEXIQUE DES RH

Une définition commune de l'élaboration de la terminologie des ressources humaines et actuellement en cours de validation avec les intervenants



## Le travail qui reste à faire

### MODÈLE DE SERVICE

**Les travaux visant à définir la démarche future de prestation des services**— la collectivité, les utilisateurs, les vendeurs et les autres intervenants aideront à former le modèle; les différentes versions seront élaborées en collaboration tout au long du processus d'approvisionnement.

### MOBILISATION

Il faut un engagement et une collaboration multipartite pour concevoir et mettre en œuvre toute solution d'affaires potentielle.

# Appuyer les RH et la paye par la transition vers le numérique



# Tout commence par nos normes numériques

## Modèle de la hiérarchie numérique du GC

Outils pour nous guider tout au long du processus.

### VOLET STRATÉGIQUE Normes sur le numérique du gouvernement du Canada — Vue d'ensemble

**Raison d'être :** Un ensemble de principes de haut niveau visant à orienter le GC dans la transformation numérique et l'augmentation de la prestation des services. Les résultats seront liés à la politique numérique. Il s'agit du POURQUOI.

**Auditoire :** Fournisseurs de services du GC, les secteurs de programme.

### VOLET TACTIQUE : Liste de contrôle de l'architecture numérique — Conception appropriée

**Raison d'être :** La liste de contrôle de l'architecture à l'intention des ministères concevant des solutions de service numériques. Il s'agit du QUOI.

**Auditoire :** DPI, architectes de solutions, architectes organisationnels, chefs techniques.

### VOLET OPÉRATIONNEL : Manuel numérique – la façon de faire

**Raison d'être :** Méthodologies détaillées pour la mise en œuvre de solutions numériques. Cette partie traite du COMMENT.

**Auditoire :** praticiens du GC, concepteurs, développeurs et personnel de première ligne du GC

## Normes sur le numérique du gouvernement du Canada

Un ensemble de principes directeurs

Concevoir avec les utilisateurs

Effectuer régulièrement des itérations des améliorations

Travailler ouvertement par défaut

Utiliser des normes et des solutions ouvertes

Gérer les risques en matière de sécurité et de protection des renseignements personnels

Intégrer l'accessibilité dès le départ

Permettre au personnel d'offrir de meilleurs services

Être de bons utilisateurs de données

Concevoir des services éthiques

Collaborer largement

# Normes en matière d'architecture du GC :

## Nous avons besoin d'un concept moderne

### 1. Architecture opérationnelle

#### Se conformer au Modèle de capacité opérationnelle du GC

- Définir les services du programme comme les capacités opérationnelles nécessaires pour établir un vocabulaire commun entre les opérations, le développement et l'exploitation
- Déterminer les capacités qui sont communes à l'organisation du GC et peuvent être partagées et réutilisées
- Modéliser les processus fonctionnels à l'aide d'un modèle de processus opérationnels et de notation (MPON) afin de cerner les points communs.

#### Concevoir en songeant avant tout aux utilisateurs et exécuter avec des équipes multidisciplinaires

- Mettre l'accent sur les besoins des utilisateurs, utilisant des méthodes agiles, itératives et centrées sur l'utilisateur
- Se conformer aux exigences portant sur l'accessibilité ainsi que celles concernant les langues officielles
- Inclure tous les ensembles de compétences requis pour la prestation des programmes, y compris pour les exigences, la conception, le développement et les opérations
- Travailler tout au long du cycle de vie de l'application, de l'élaboration et de la mise à l'essai au déploiement et aux opérations
- S'assurer que la qualité est prise en compte tout au long du cycle de vie de développement des logiciels
- Encourager et adopter le développement basé sur les tests (DBT) pour améliorer la confiance entre les entreprises et la TI



### 2. Architecture de l'information

#### Garder les données organisées

- Découpler les données principales des applications et les héberger au sein du système approprié de registres
- Faire des systèmes de registres des sources faisant autorité centrale
- Assigner des gardiens de données pour s'assurer que les données sont exactes, cohérentes et complètes
- Concevoir la résilience des données en conformité avec les politiques et les normes du GC
- Utiliser la gestion des données de référence afin de fournir un point de référence unique pour les intervenants appropriés

#### Permettre l'interopérabilité

- Exposer toutes les fonctionnalités en tant que services
- Utiliser des microservices reposant sur les capacités d'entreprise. Établir la portée de chaque service en fonction d'un but unique
- Exécuter chaque service dans son propre processus et le faire communiquer avec d'autres services par l'entremise d'une interface bien définie, comme une interface de programmation d'application (IPA) HTTPS
- Exécuter les applications dans des contenants
- Mettre à profit les composantes numériques d'entreprise tel que le Bus de service du GC numérique, et ITPA



# Normes en matière d'architecture du GC : Nous avons besoin d'un concept moderne

## 3. Architecture des applications

### Utiliser des normes et des solutions ouvertes par défaut

- Utiliser des normes, des solutions, des composantes et de pratiques de pointe à source ouverte
- Appliquer cet ordre de préférence : Source ouverte d'abord, puis les options commerciales disponibles sur le marché (COTS) indépendante s des plateformes, puis des COTS exclusives, et enfin des solutions faites sur mesure
- Rendre le code source ouvert et réutilisable en vertu d'une licence de logiciel à source ouverte
- Exposer les données publiques afin de mettre en œuvre les initiatives de données et d'information ouvertes

### Maximiser la réutilisation

- Tirer parti des solutions, des composantes et des processus existants et les réutiliser
- Choisir des solutions organisationnelles et de grappe plutôt que des solutions propres aux ministères
- Atteindre la simplification en réduisant au minimum le dédoublement des composantes et en adhérant aux normes pertinentes
- Informer le CEAI du GC au sujet des investissements et des innovations ministériels
- Partager publiquement le code lorsque cela est approprié, et lorsque ça n'est pas possible, le partager au sein du gouvernement du Canada



## 4. Architecture de technologie

### Utiliser les nuages d'abord

- Appliquer cet ordre de préférence: Logiciel en tant que service (SaaS) d'abord, puis Plateforme en tant que service (PaaS), et enfin Infrastructure en tant que service (IaaS)
- Appliquer cet ordre de préférence: Informatique en nuage d'abord, puis nuage hybride, puis nuage privé, et enfin des solutions sans nuages (sur place)
- Concevoir en fonction de la mobilité des nuages et élaborer une stratégie de sortie pour éviter l'asservissement à un seul fournisseur

### Concevoir en visant le rendement, la disponibilité et l'extensibilité

- Concevoir en visant la résilience
- S'assurer que les délais de réponse répondent aux besoins des utilisateurs et que les services essentiels sont hautement disponibles
- Appuyer les déploiements sans arrêt de service pour les travaux d'entretien prévus et non prévus
- Utiliser les architectures réparties, se rappeler que la défaillance est toujours possible, traiter les erreurs avec élégance, et surveiller activement



## 5. L'architecture de sécurité et la protection des renseignements personnels

### Concevoir en visant la sécurité et la protection des renseignements personnels

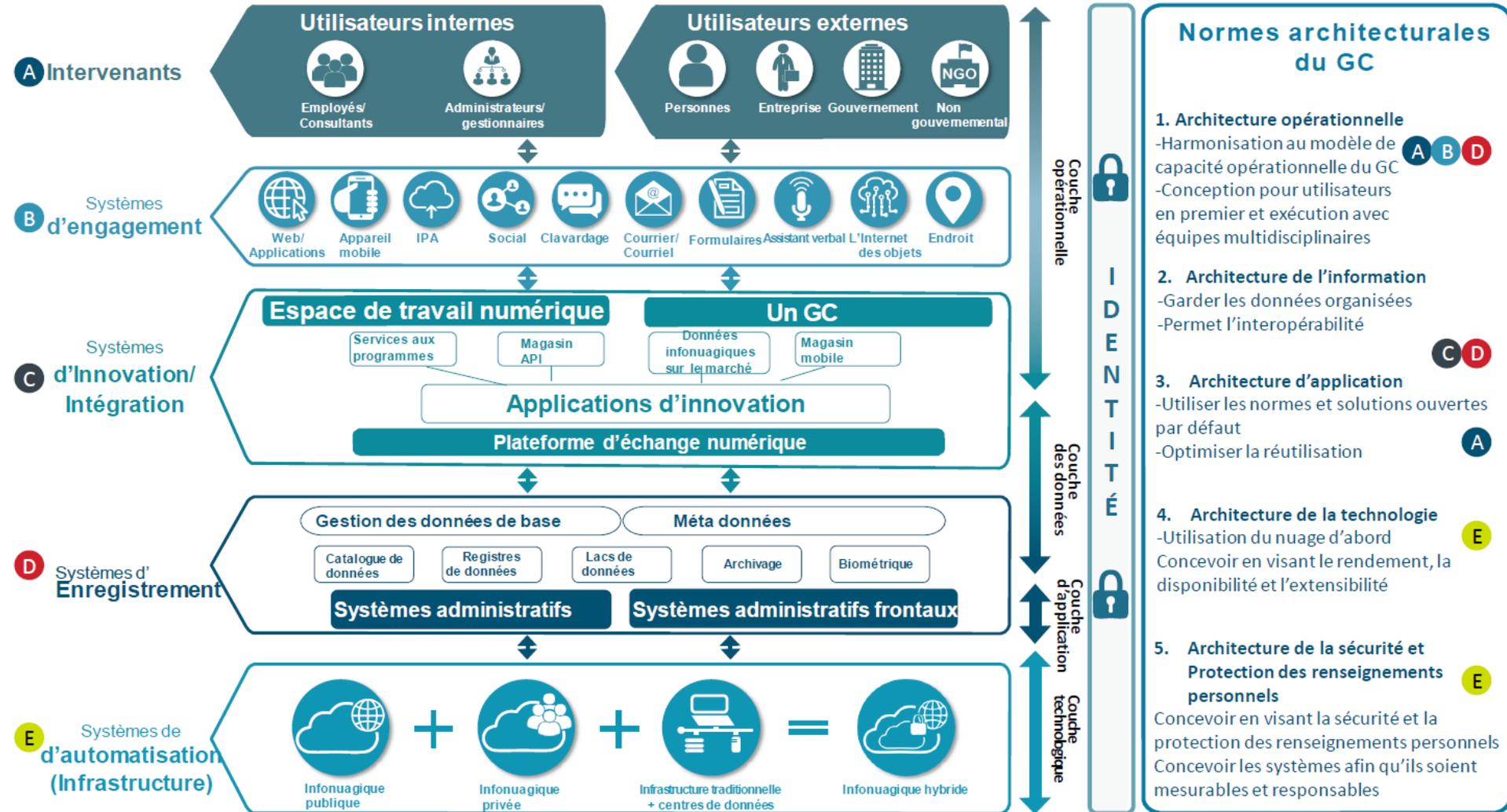
- Mettre en œuvre la sécurité à travers toutes les couches d'architecture
- Classer correctement les données afin de déterminer les mesures de protection appropriées
- Effectuer une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée (EFRVP) quand des renseignements personnels sont en cause
- Établir un équilibre entre les besoins des utilisateurs et les besoins opérationnels avec des mesures de sécurité proportionnelles

### Concevoir les systèmes afin qu'ils soient mesurables et responsables

- Publier un accord sur les niveaux de service pour chaque service
- Rendre disponible une piste de vérification pour toutes les transactions afin d'assurer la responsabilisation et la non-répudiation
- Établir des paramètres pour les opérations et la TI pour atteindre les résultats opérationnels
- Appliquer la gestion de la surveillance et du cycle de vie aux investissements numériques par l'entremise de la gouvernance



# Paysage numérique du GC : Nous avons besoin d'une base solide

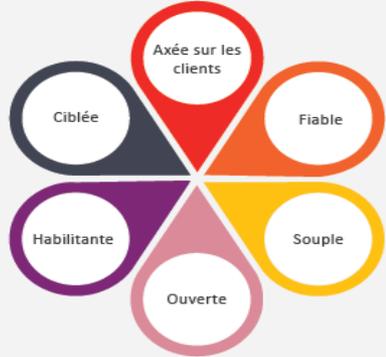


# Stratégie concernant les données : Tout ne se limite pas à la technologie

## CADRE POUR UNE STRATÉGIE SUR LES DONNÉES DU GOUVERNEMENT DU CANADA

Une stratégie pangouvernementale pour la protection, l'utilisation, la gestion et la communication des données comme une ressource stratégique, pour faciliter la prise de décisions éclairées et offrir de meilleurs services aux Canadiens

PRINCIPES DIRECTEURS



RÉSULTATS SOUHAITÉS

- Gouvernance fiable et saine des données, qui sont traitées comme une ressource précieuse et stratégique
- Protéger l'information et la vie privée des individus
- Accroître les décisions prises en fonction de données probantes
- Améliorer la convivialité et la disponibilité des données
- Mieux rendre compte des résultats aux Canadiens
- Améliorer les services aux Canadiens
- Hausser la valeur publique des données
- Renforcer la collaboration intragouvernementale et intergouvernementale

ÉLÉMENTS PROPOSÉS

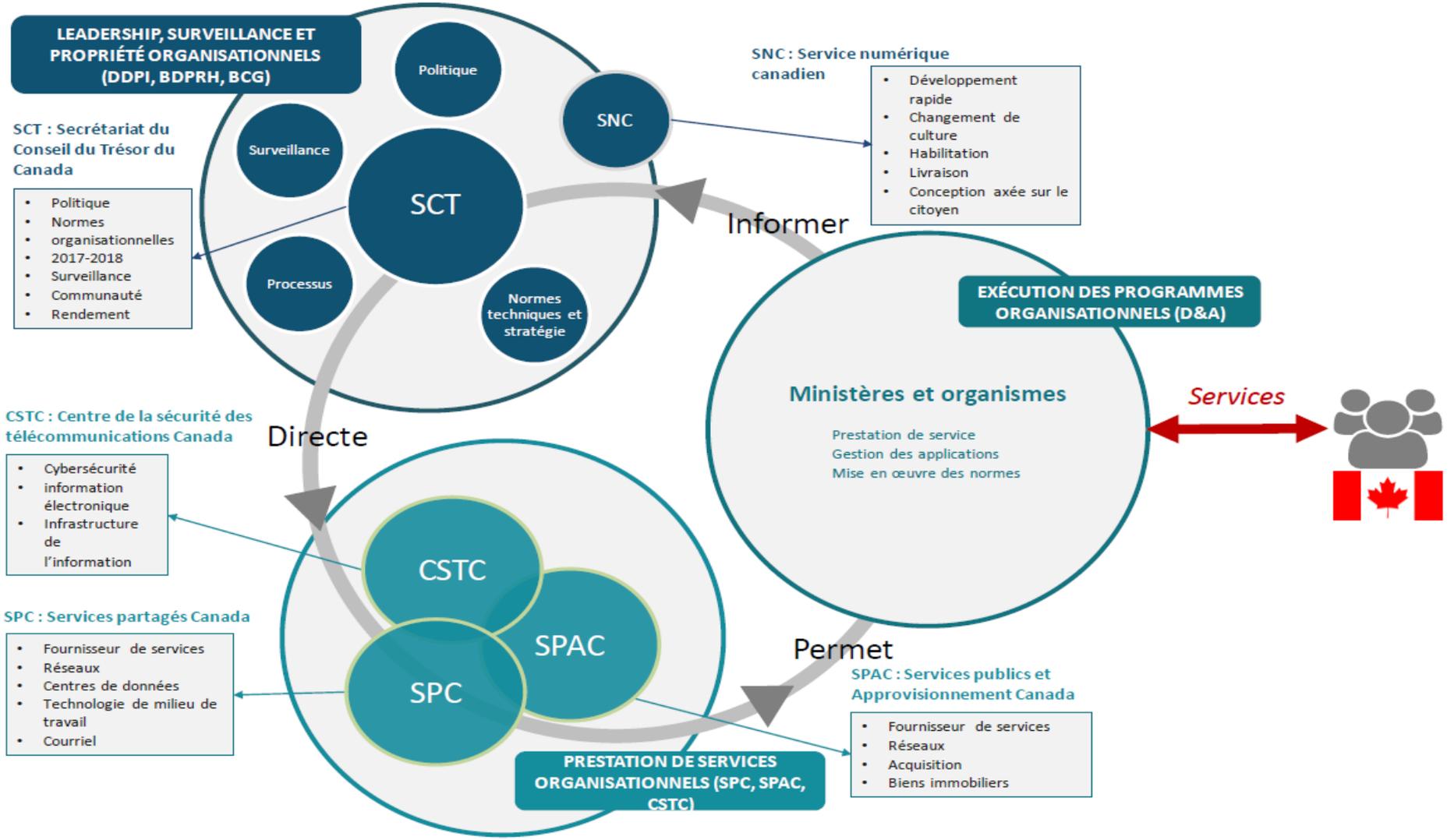
Personnes et culture	Environnement	Données
<p>Le gouvernement a le talent et la capacité dont il a besoin pour gérer, interpréter, utiliser et comprendre les données. Cela comprend, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>la culture</li> <li>les compétences</li> <li>le recrutement et le maintien en poste</li> <li>le développement et formation</li> </ul>	<p>Les processus et l'infrastructure sont harmonisés pour qu'il soit possible de passer à l'action à partir de bonnes données et analyses. Cela comprend, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>l'infrastructure et les outils habilitantes</li> <li>la sécurité, la confidentialité et l'intégrité</li> <li>la vie privée</li> </ul>	<p>Le gouvernement a les données dont il a besoin, elles sont aptes à être utilisées, faciles à découvrir et accessibles. Cela comprend, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>la planification et l'intendance</li> <li>l'utilisation</li> <li>la qualité</li> <li>l'entreposage</li> <li>le partage et l'accès</li> </ul>
<p><b>Gouvernance</b></p> <p>Gouvernance aux bons niveaux pour que les données soient gérées de manière globale comme un atout stratégique, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>imputabilité, rôles et responsabilités</li> <li>dispositions législatives et politiques à l'appui</li> </ul>		
<p><b>Communication</b></p> <p>La transparence aux Canadiens sur la gérance et l'utilisation des données par le gouvernement du Canada, et une communication intra-gouvernementale et intergouvernementale efficace.</p>		

FONDATION

PROPOSITION D'ANGLES SOUS LESQUELS L'ENSEMBLE DES ÉLÉMENTS PEUVENT ÊTRE EXAMINÉS



# Rôles organisationnels : Effectuer un changement pour en obtenir!



# Relever le défi organisationnel du GC



## Passez entièrement au numérique!

Pas seulement du point de vue technologique, repenser les processus d'un bout à l'autre. Appliquer les principes numériques;



## Continuez à éliminer les silos!

Non seulement dans un cadre ministériel; tenir compte également des fonctions habilitantes; dépasser les juridictions.



## Démarche progressive

Aucun Big bang; solutions à long terme et progressives; résultats bien définis.



## Le ministère d'abord!

Processus opérationnels intégrés suivant les données, applications et technologies.



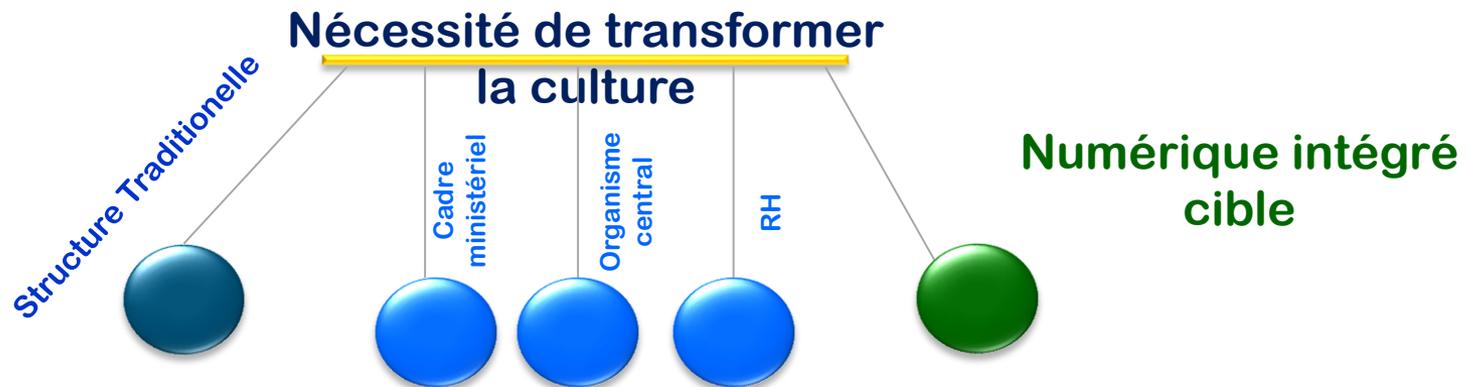
## Direction ministérielle.

Mettre sur pied un programme ministériel de RH, sous la responsabilité du ministère et faisant l'objet d'une surveillance robuste.



## Concentrez-vous sur les utilisateurs.

Prestation de services numériques de A à Z, simple et sécurisée; employés = clients!



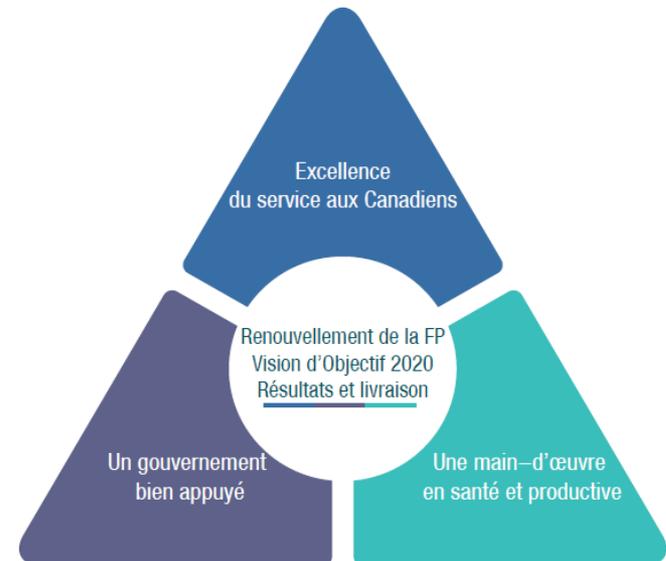
**Des processus rendus possibles grâce à la technologie numérique!**

# Prochaines étapes



# Les prochaines étapes...

- La conception de la prochaine génération entrecoupe des domaines fonctionnels et des activités organisationnelles définies dans le modèle de référence organisationnel GCH du GC.
- À l'avenir, il faudra édifier une compréhension mutuelle entre les RH, les utilisateurs finaux, la TI et les fournisseurs éventuels par le truchement d'un processus à plusieurs étapes qui pourrait mener à l'obtention d'une solution d'informatique en nuage GCH et à la mise en œuvre nécessaire de services d'un fournisseur (en tant qu'entrepreneur principal) afin de présenter des options de mise en œuvre au cabinet.
- La réévaluation et la refonte du modèle actuel de RH et paye du GC en fonction de la technologie numérique fondée sur des stratégies de gestion intégrée du changement constitueront une étape importante de ce processus.



# Période de questions

Participez via  
Slido.com  
#NextGen-ProGen



Treasury Board of Canada  
Secrétariat

Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada

Canada

# Pause

**Journée de l'industrie** Ressources humaines et paye  
du gouvernement du Canada de la prochaine  
génération



#ProchaineGen

# Approche d'approvisionnement

# Récapitulation – Avis de marché programmé

## Contexte

Au nom de l'équipe intégrée de stabilisation des RH et de la paye et dans le cadre de l'initiative Prochaine génération du SCT, SPAC a publié un avis de marché programmé qui contient l'ensemble des exigences organisationnelle en matière d'approvisionnement.

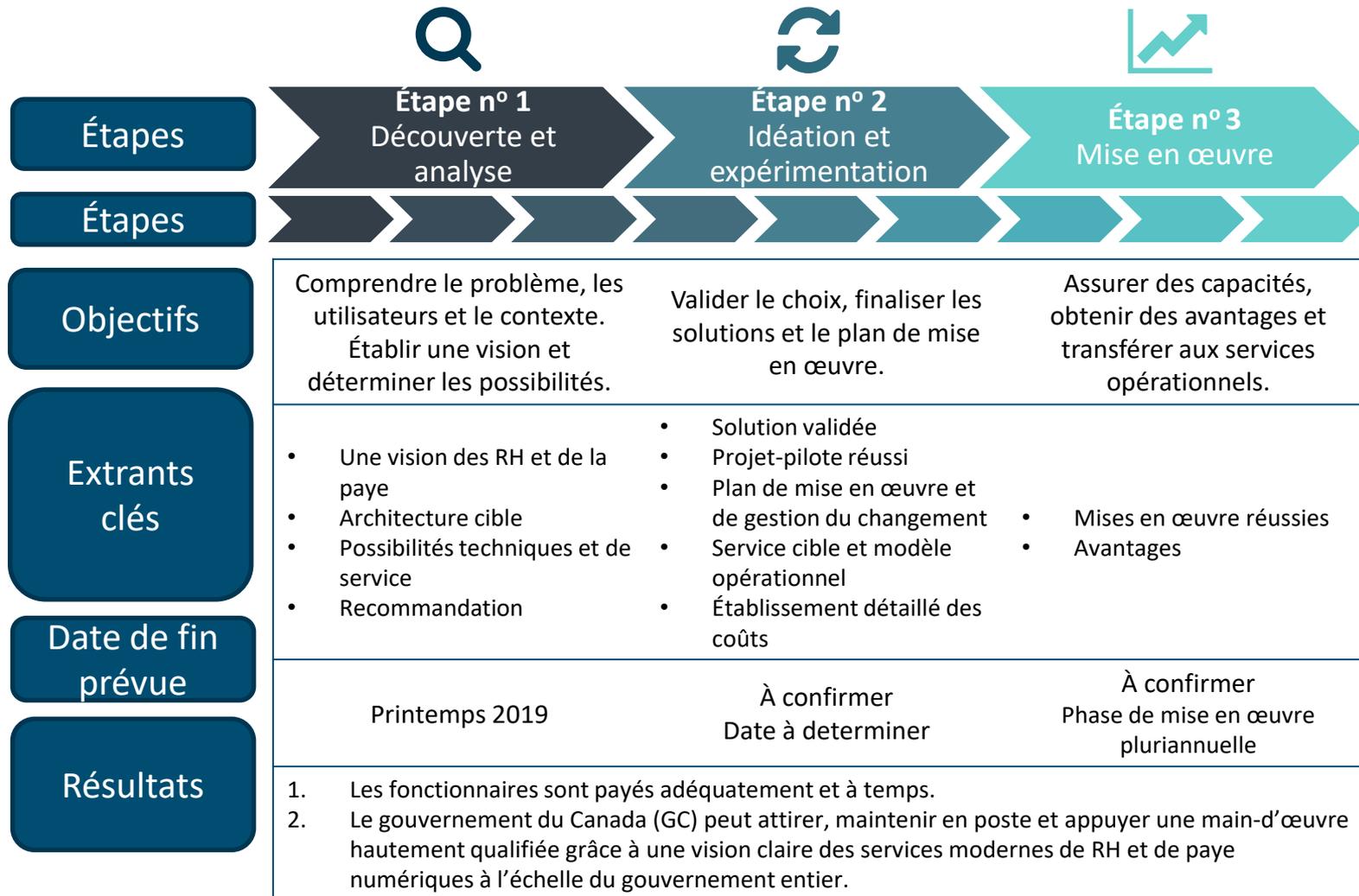
## But

Décrire et classifier l'aide requise en vue de répondre aux besoins immédiats et de la prochaine génération en matière de stabilisation

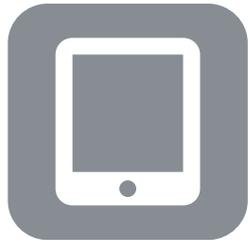
## Le résultat

Un mécanisme de mobilisation de l'industrie souple, actualisable, ouvert et transparent pour tous les niveaux de l'industrie.

# Aperçu de l'initiative Prochaine génération



# Principaux volets de travail



## Optimisation et transformation des activités

Repenser la façon dont le GC devrait fonctionner à l'ère numérique. Effectuer un examen opérationnel des capacités, des résultats, des exigences, des processus, des modèles de service, etc.



## Conception d'expérience utilisateur et pour les services

Comprendre qui sont les utilisateurs, quels sont leurs objectifs et leurs attentes, et définir un plan de service qui répond à ces besoins.



## Gestion du changement

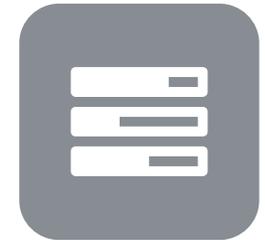
Veiller à ce que les personnes, les équipes et les organismes soient préparés et appuyés afin de mener le changement organisationnel à bien et d'atteindre les résultats opérationnels.

## Pour Aujourd'hui



## Solutions numériques

Mettre en œuvre des solutions modernes novatrices qui respectent les pratiques exemplaires de l'industrie et tirent parti des progrès technologiques pour offrir des services du GC davantage harmonisés avec les expériences des consommateurs.



## Gestion du programme

Mener à bien la surveillance du programme, la gouvernance, la gestion de projets et les fonctions de soutien organisationnel.

# Aperçu de l'approvisionnement

## Ce que nous souhaitons acquérir à l'étape n° 1

1. Une solution numérique de base HCM éprouvée, échelonnable et interopérable.
2. D'autres solutions et services adaptés à des défis précis.

## Buts en matière d'approvisionnement

- Travailler en collaboration avec l'industrie pour recueillir des commentaires et des recommandations pour alimenter les extraits à l'étape n° 1.
- Établir les mécanismes d'approvisionnement requis pour assurer une transition sans heurt vers la phase n° 2.

## Approvisionnement souple

### **Un processus d'approvisionnement moderne et efficace qui respecte les principes d'ouverture, d'équité, de souplesse et de collaboration.**

Le GC est déterminé à moderniser les processus d'approvisionnement afin d'en augmenter la valeur pour les contribuables, tout en en réduisant le fardeau pour les entreprises. Un processus d'approvisionnement agile donnera lieu à une amélioration de la gérabilité des investissements, une amélioration de la probabilité de réussite des projets, un centre d'intérêt accru sur les valeurs et sur la période raccourcie pour atteindre ces valeurs, une amélioration de la capacité de s'adapter aux besoins de changements et aux conditions du marché, ainsi qu'une amélioration de la collaboration entre les parties.

# Principes du processus d'approvisionnement agile

## Axé sur l'utilisateur



Solliciter la participation des utilisateurs dans la conception, la mise à l'essai et l'évaluation des solutions.

## Transparence



La documentation, les critères et les rapports d'étapes sont affichés publiquement.

## Itératif



Les commentaires et les exigences sont examinés et mis au point de façon continue tout au long du processus.

## Collaboratif



Travailler avec les soumissionnaires et les principaux milieux des affaires pour atteindre les meilleurs résultats possibles.

## Allégé



Viser une efficacité accrue de la quantité de travail non effectué.

## Fondés sur des faits probants



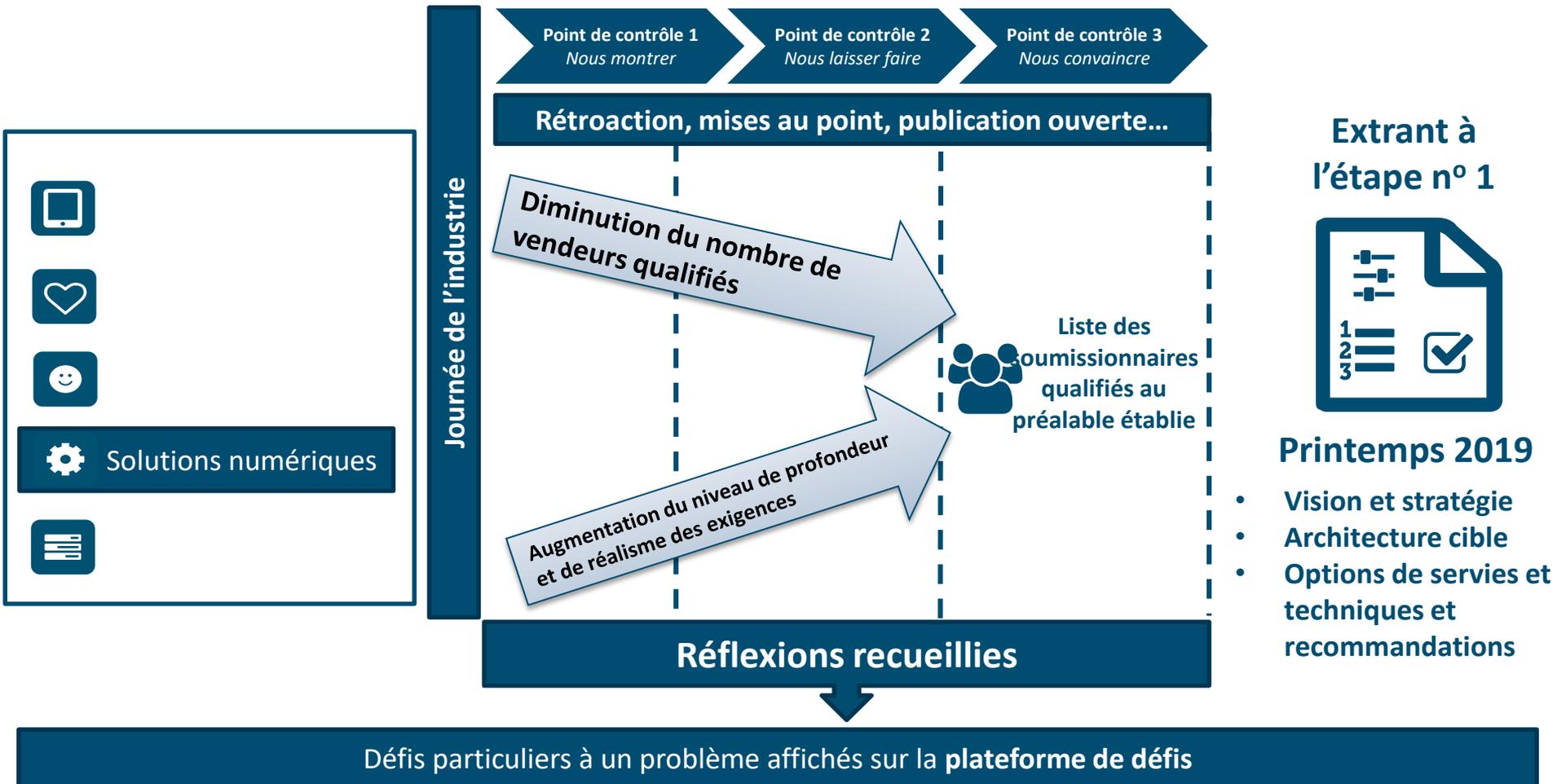
Évaluations à chaque point de contrôle concentrées sur la preuve fournie par les soumissionnaires.

## Prévoyance



Évaluer les solutions en fonction des propositions actuelles et de leur feuille de route à venir.

# Aperçu du point de contrôle n° 1



# Étapes d'établissement des points de contrôle – Répétée à chaque étape

## Étape n° 1

- **Établissement des objectifs du point de contrôle et la période préalable à la soumission**
  - Les exigences rédigées sont affichées publiquement.
  - Les soumissionnaires examinent les exigences et formulent une rétroaction.

## Étape n° 2

- **Mises au point et affichage des exigences du point de contrôle**
  - L'équipe de Prochaine générale examine la rétroaction et met à jour les exigences, s'il y a lieu.
  - Les exigences du point de contrôle sont affichées.

## Étape n° 3

- **Élaboration de la proposition**
  - Les soumissionnaires achèvent leur proposition aux fins d'évaluation, y compris un document d'une page affiché publiquement.

## Étape n° 4

- **Évaluation**
  - L'équipe de Prochaine génération achèveront les évaluations au moyen de différentes méthodes (réponse au soumissionnaire, essai par les utilisateurs, présentation...).

## Étape n° 5

- **Résultats du point de contrôle**
  - Les qualificatifs sont publiés.

# Aperçu de l'évaluation : Nous devons l'examiner et en faire l'essai!

## Sujet de l'évaluation



But : Réponse formulée simplement par l'industrie en fonction des normes du gouvernement

### Point de contrôle n°1 *Nous montrer*

**Nous tenterons d'obtenir des solutions et des services qui sont éprouvés et échelonnables et qui respectent nos normes et principes.**

- Principes numériques du GC
- Normes d'architecture du GC

### Point de contrôle n°2 *Nous laisser faire*

**Montrez plus, dites moins**

- Utilisation de scénarios et d'études de cas réels.
- Essais et interaction actuels avec les ministères et les utilisateurs.
- Présentations, démonstrations, rétroaction en temps réel...

### Point de contrôle n°3 *Nous convaincre*

**Collaborer et co-concevoir la solution de mise en œuvre et d'innovation**

- Comprendre les scénarios définitifs d'établissement des coûts et de mise en œuvre.
- Élaborer des principes clés pour le maintien.

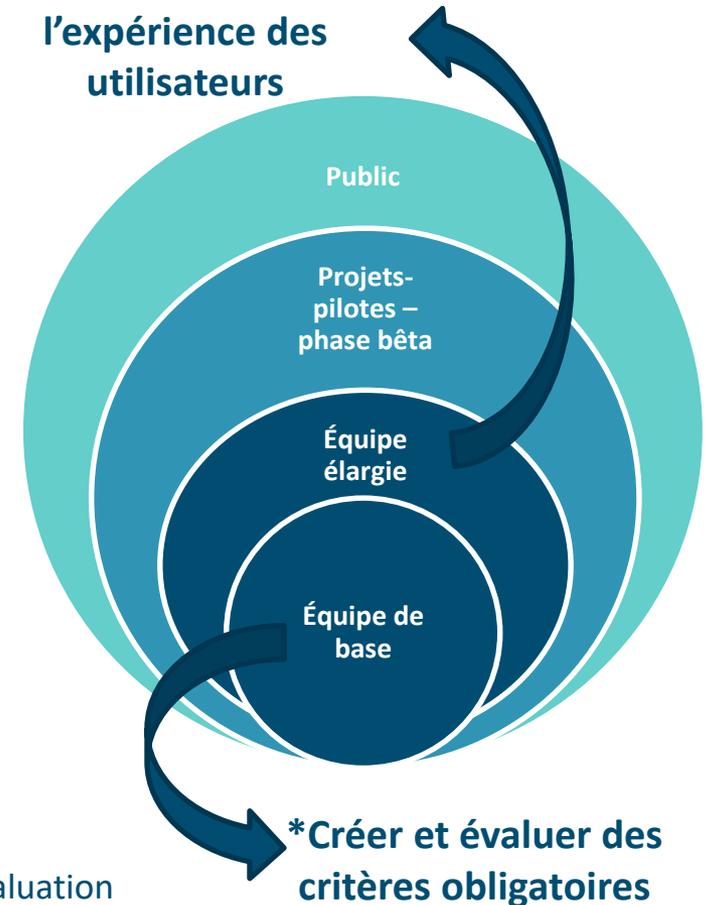
# Aperçu de l'évaluation : Nous mobilisons notre collectivité

## Comité d'évaluation

L'ensemble de l'équipe d'évaluation de la Prochaine génération des RH et de la paye sera une équipe multidisciplinaire et des changements peuvent y être apportés selon le point de contrôle et le volet de travail. Elle peut comprendre des représentants du SCT (BDPRH, BDPI), des utilisateurs finaux de ministères, des représentants syndicaux des conseillers externes...

\* Exemple d'équipe d'évaluation du volet Technologie

\* Évaluer les besoins et l'expérience des utilisateurs





# Solution numérique HCM de base Détails supplémentaires

# Rédaction des détails des points de contrôle – Volet sur la solution HCM

## Point de contrôle n° 1

*Nous montrer*

- Couverture de la capacité opérationnelle et feuille de route du produit.
- Conformité aux normes d'architecture du GC (sécurité, vie privée, accessibilité, LO...).
- Un logiciel comme service, un fournisseur comme environnement principal et de base.
- Modèle d'établissement des coûts de base.

## Point de contrôle n° 2

*Nous laisser faire*

- Environnement configuré à l'aide de données dépersonnalisées.
- Cas d'essais particuliers et scénarios d'utilisation testés par les utilisateurs.
- Analyse détaillée de l'interface de programmation d'applications (API).

## Point de contrôle Point

**de contrôle n° 3**

*Nous convaincre*

- Poignée de main inter-volets – approche multifonctionnelle.
- Stratégie et cadre de gestion de la mise en œuvre et des changements.
- Établissement détaillé des coûts.



# Volet sur les défis de l'innovation

## Détails supplémentaires

# Rédaction des détails – Volet sur les défis de l'innovation

## **But du volet sur les défis : *Des solutions concentrées pour des difficultés concentrées***

- Accueillir et favoriser les idées novatrices de toutes les entreprises (petites, moyennes et grandes).
- Appuyer les solutions novatrices axées sur les difficultés et les résultats.
- Établir une architecture moderne qui appuie les ajouts modulaires et limite la personnalisation aux modules qui sont à l'extérieur du moteur de base HCM.
- Autant que possible, fournir de petites augmentations rapidement pour régler les principales difficultés des utilisateurs.

## **Processus : *Miser sur les capacités actuelles en matière de défi et les réutiliser***

- Extraire le processus à confirmer.

## **Exemples possibles de défi**

- Documenter les règles de convention collective dans le moteur des règles opérationnelles.
- Développer une application pour les assistants personnels (Siri, Alexa, Google...).

# Période de questions

Participez via  
Slido.com  
#NextGen-ProGen



Treasury Board of Canada  
Secrétariat

Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada

Canada

# Pause-dîner

**Journée de l'industrie** Ressources humaines et paye  
du gouvernement du Canada de la prochaine  
génération



#ProchaineGen

# Examen des sprints d'approvisionnement et des exigences relatives aux étapes

# Facteurs à prendre à compte et règles de l'approvisionnement

1. **Collaborative** : Les exigences seront conçues et mises à jour au cours du processus. Les mises à jour des exigences seront publiées.
2. **Itératif** : L'approche par point de contrôle pour la création, les essais et l'évaluation des exigences.
3. **Création conjointe** : Les exigences subséquentes des points de contrôle seront créées par la collaboration d'intervenants de l'industrie et du gouvernement.
4. **Commentaires de l'utilisateur** : Chaque point de contrôle offrira une utilisation pratique dans un environnement de bac à sable.
5. **Exigences itératives** : Des exigences supplémentaires peuvent être décidées avant le lancement d'un point de contrôle ou pendant le lancement.
6. **Équité** : Un surveillant de l'équité participera dans le processus d'approvisionnement global.
7. **Contrat** : Il pourrait ou non donner lieu à un contrat.
8. **Solution** : Si un contrat est attribué, la solution pourrait être utilisée ou non en totalité au sein du gouvernement.
9. **Portée** : L'approvisionnement en solutions peut être ouvert à tous les ordres de gouvernement (provincial...).
10. **Non-divulgation** : Des ententes peuvent être nécessaires pour obtenir les produits livrables de la prochaine génération.

# Équipe d'évaluation des services numériques

Équipe de base : Responsabilité globale de l'élaboration et de l'évaluation des critères d'évaluation des normes numériques obligatoires à tous les points de contrôle.

Membres : temps plein (5-6 ressources)

- Autorité contractante de SPAC
- Responsable technique du SCT
- Spécialiste des RH (BDPRH)
- Spécialiste de la paye (DDPI)
- Spécialiste en interopérabilité (Interopérabilité)
- Expert en interopérabilité financière (SCT-BCG)
- \*\*\* Surveillant de l'équité observateur

Équipe élargie possible : Responsable des évaluations de l'engagement et de l'expérience des utilisateurs à tous les points de contrôle.

Membres : temps partiel, au besoin; de 20 à 100 ressources, 5 endroits (RCN, Nord, Ouest, Est et Québec)

- Représentants syndicaux
- Employés
- Gestionnaires
- Spécialistes de la rémunération
- Intervenants en RH
- Milléniaux

Montrez-  
nous

## Point de contrôle n° 1 – Aperçu

### Centre d'intérêt du point de contrôle

1. Couverture de la capacité opérationnelle.
2. La maturité de la solution et le respect des politiques et des normes de base du gouvernement.

### Équipe d'évaluation

L'équipe d'évaluation de base évalue les **normes numériques obligatoires** et l'équipe élargie évalue l'**expérience des utilisateurs**.

### Renseignements fournis aux soumissionnaires

- Les critères de présentation des soumissionnaires et la grille d'évaluation (examinée et précisée avec les soumissionnaires).
- L'énoncé d'un problème, les opérations actuelles et le paysage technique.
- Les conventions collectives et les conditions d'emploi au gouvernement du Canada (GC).
- Le modèle de référence opérationnel de la GCH au GC.
- Les politiques et les normes sur les principes numériques, les normes d'architecture, les RH et la TI.
- Les scénarios pour les démonstrations.
- Les exigences de configuration initiale pour les bacs à sable du point de contrôle n° 2.

### Objectifs du point de contrôle

La confirmation que les solutions sont conformes aux politiques et aux normes opérationnelles et techniques essentiels du GC et qu'elles peuvent fournir les capacités opérationnelles requises.

Montrez-  
nous

## Point de contrôle n° 1 – Critères détaillés

### Sujets clés d'évaluation

- **Volet de l'expérience utilisateur :**
- La couverture de la capacité opérationnelle de la GCH du GC (p. ex., fournir des vidéos démontrant les capacités).
- **Volet des normes numériques :**
- Le propriétaire et le fournisseur du produit en tant qu'entrepreneur pour la livraison de la solution.
- La robustesse et l'évolutivité de la solution (p. ex., jusque et y compris 350 000 employés).
- L'interopérabilité de la solution (p. ex., maturité et robustesse de la bibliothèque API).
- La conformité aux exigences en matière de langues officielles et d'accessibilité.
- La conformité à l'Orientation relative à la résidence des données électroniques.
- La conformité à la norme du nuage en premier, au moyen d'une offre SaaS.
- La robustesse des politiques, des normes et des contrôles de sécurité et de confidentialité (p. ex., ISO/IEC 27001, 27017).
- La disponibilité du produit pour les essais par l'utilisateur (p. ex., rendre un environnement accessible au GC).

### Trousse d'activité et de soumission du fournisseur

- **Volet de l'expérience utilisateur :**
- Vidéos sur les produits commerciaux des fournisseurs fondées sur les histoires d'utilisateurs du gouvernement.
- La schématisation de l'expérience des utilisateurs des offres de produits actuelles et futures selon le modèle de référence de la GCH.
- **Volet des normes numériques :**
- Critères obligatoires : Réponse et éléments probants.
- Les feuilles de route prospectives pour chaque capacité opérationnelle clé.
- Le modèle de données et flux de travail (pour fournir des données fictives pour le point de contrôle n° 2).
- Le modèle d'établissement des coûts.

## Point de contrôle n° 2 – Aperçu

Centre d'intérêt du  
point de contrôle

1. Confirmer que les solutions répondent à des exigences précises élevées.
2. Valider la configuration de la solution, l'interopérabilité et les essais des utilisateurs.
3. Créer une liste de fournisseurs qualifiés.

Équipe  
d'évaluation

L'équipe d'évaluation de base évalue les **normes numériques obligatoires** et l'équipe élargie évalue l'**expérience des utilisateurs et les fonctions de données et d'interopérabilité**.

Renseignements  
fournis aux  
soumissionnaires

- Vision RH de la solution numérique.
- Les critères de présentation des soumissionnaires et grille d'évaluation (examinée et précisée avec les soumissionnaires).
- La grille d'évaluation.
- Les cas d'essais d'utilisateurs du GC accompagnés de données fictives pour configurer l'environnement.
- Les exigences en matière d'interopérabilité.
- Les exigences précises de sécurité et de rendement du GC.
- Lexique terminologique.

Objectifs du point  
de contrôle

Confirmer que les solutions répondent aux exigences opérationnelles et techniques détaillées dans un environnement de bac à sable qui a été configuré pour répondre aux cas d'essai d'utilisateurs du GC.

Demander aux utilisateurs de valider des solutions par rapport à des cas d'utilisation complexes et précis.

**Sujets clés d'évaluation**

- La solution de travail disponible pour les essais d'utilisateurs au moyen de données fictives.
- La capacité du cycle de paye.
- La configuration des solutions et la souplesse par rapport à la personnalisation.
- La robustesse et l'évolutivité de la solution (p. ex., jusque et y compris 350 000 employés).
- L'interopérabilité de la solution (p. ex., maturité et robustesse de la bibliothèque API).
- Mise à l'essai des liens d'interopérabilité avec GC Finance, GC Docs et d'autres systèmes organisationnels clés.

**Trousse d'activité et de soumission du fournisseur**

- L'environnement configuré.
- Le modèle détaillé d'établissement des coûts.

Convainquez-  
nous

## Point de contrôle n° 3 – Aperçu

### Centre d'intérêt du point de contrôle

Concours final entre les fournisseurs qualifiés pour évaluer les coûts et les propositions de mise en œuvre.

### Équipe d'évaluation

L'équipe d'évaluation de base évalue les **normes numériques obligatoires et la mise en œuvre des scénarios pilotes** et l'équipe élargie évalue l'**expérience des utilisateurs**.

### Renseignements fournis aux soumissionnaires

- Les critères de présentation des soumissionnaires et la grille d'évaluation (examinée et précisée avec les soumissionnaires).
- La grille d'évaluation (technique, opérationnelle, établissement des coûts).
- Le scénario de mise en œuvre (y compris la portée organisationnelle et fonctionnelle, le processus de déploiement et le calendrier).
- L'architecture de l'état cible et le modèle de données proposé.

### Objectifs du point de contrôle

Confirmer les options de solution et présenter une recommandation.

**Convainquez-nous**

## Point de contrôle n° 3 – Détails

### Sujets clés d'évaluation

- La viabilité financière des vendeurs
- La viabilité du modèle de service et la durabilité opérationnelle.
- L'optimisation des ressources.
- Capacité du pilote
- La qualité de la stratégie de mise en œuvre proposée.
- La maturité des cadres de soutien de service :
  - la gestion des changements;
  - la gestion du produit;
  - la gestion du soutien et des services.
- La qualité générale de la présentation, de la livraison, de la proposition de partenariat et des réponses aux questions.

### Trousse d'activité et de soumission du fournisseur

- Les processus et cadres organisationnels liés au changement, à la gestion des produits et des services.
- La proposition détaillée de l'établissement des coûts.

# Prochaines étapes

**Pour trouver toutes les publications sur la prochaine génération sur Achats et ventes, cherchez « HRP-RHP ».**

# Prochaines étapes

- Veuillez donner une rétroaction sur le processus général et les exigences du point de contrôle n° 1.
- Si vous avez une fondation moderne de la GCH éprouvée qui peut nous aider, veuillez commencer à préparer les environnements suivants :
  - environnement de démonstration générique pour soumettre des vidéos pour le point de contrôle n° 1;
  - bac à sable configuré pour le GC pour permettre aux employés du GC de participer directement au point de contrôle n° 2.
- Continuez de consulter Twitter, Facebook et Achats et ventes pour le lancement d'autres volets d'approvisionnement.

# Période de questions

Participez via  
Slido.com  
#NextGen-ProGen



Treasury Board of Canada  
Secrétariat

Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada

Canada

# Pause

**Journée de l'industrie** Ressources humaines et paye  
du gouvernement du Canada de la prochaine  
génération



#ProchaineGen

# Période de questions et réponses

## Période de questions et réponses



Pensez-vous que le gouvernement du Canada oublie des éléments clés pour régler le problème indiqué?

# Période de questions et réponses



Disposez-vous des informations dont vous avez besoin pour comprendre le contexte des RH et de la paye au gouvernement du Canada?

# Période de questions et réponses

---



Pensez-vous que les échéanciers sont réalistes pour vous, en tant qu'industrie?

## Période de questions et réponses



De quelle autre façon pensez-vous que nous devrions mobiliser les utilisateurs et les intervenants pendant ce processus?

# Mot de la fin



Treasury Board of Canada  
Secretariat

Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada

Canada

# Merci!

Restez en contact!

[nextgen-prochaine-gen@tbs-sct.gc.ca](mailto:nextgen-prochaine-gen@tbs-sct.gc.ca)



#ProchaineGen