

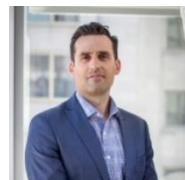
# MOBILISATION NUMÉRIQUE PROGENRHPAYE & LEADERSGC



SMA, Gestion des personnes  
Systèmes et processus  
Dominic Rochon  
@Dominic\_rochon



Secrétaire générale  
Jacquie Manchevsky  
@jmanchevsky



Directeur exécutif,  
Livraison numérique  
Vernon von Finckenstein  
@V\_Von\_F

Au nom de toute l'équipe des RH et de la paye de la prochaine génération, nous aimerions remercier LeadersGC d'avoir organisé notre première séance de mobilisation numérique le 13 décembre 2018.

Nous aimerions également remercier tous ceux et celles qui nous ont fait part de leurs commentaires, nous ont soumis une question et contactés en ligne.

Nous espérons que vous resterez engagés dans l'initiative ProGen en ligne sous notre mot-clic et sur notre site Web.

## SOMMAIRE DE LA MOBILISATION

# LEADERSGC

## Rapport sur la séance de clavardage : Prochaine génération des RH et paye

Le jeudi 13 décembre 2018 • de 20 h à 21 h HE



**78 570**  
Portée

**3 880 5 %**  
Intéret

**1 170**  
RT/♥/réponses



Jacquie Manchevsky  
Secrétaire générale  
@jmanchevsky



Vernon von Finckenstein  
Prestation numérique  
@v\_von\_f



Dominic Rochon  
Systèmes et processus de  
gestion des personnes  
@dominic\_rochon

### 6 QUESTIONS

135 + Réponses

900 + Intéret

19 000 + Exposition



**1 000 +**  
Visionnement  
de la vidéo



#LeadersGC  
520 gazouillis

#ProGenRHPaye  
132 gazouillis

#NextGenHRPay  
330 gazouillis



La séance de mobilisation numérique de LeadersGC comprenait cinq questions Twitter et trois questions Periscope auxquelles l'équipe de l'initiative ProGen a répondu et le tout a été filmé en direct.


**Une récapitulation de l'ensemble de la séance de LeadersGC est disponible ici.**

# QUESTIONS ET RÉPONSES

Qu'en est-il de vos plans pour le système de paye de la prochaine génération qui devraient rendre les gens confiants et optimistes, plus précisément les rassurer que nous ne leur ferons pas vivre une autre situation semblable à celle de Phénix?

A


Abe

Répondu en direct avec l'application Periscope. Cliquez ici  pour voir la réponse de @Dominic\_Rochon.

J

John Price

Serait-il possible de mettre en place un dépôt central pour la reconnaissance des titres de compétences et des diplômes, de sorte que les gens n'aient pas à enlever les parchemins des murs ou du sous-sol pour les entrevues?

Répondu en direct avec l'application Periscope. Cliquez ici  pour voir la réponse de @JManchevsky.

Comment conciliez-vous la technologie avec le besoin très réel d'un service rapide, compétent et empathique qui fait actuellement défaut?

S

Steph Percival

Dans cette phase de l'initiative ProGen, nous travaillons à déterminer les options pour une solution ProGen. Cette solution ne sera pas dictée par la technologie, mais plutôt par les exigences opérationnelles. Les solutions doivent répondre aux capacités, aux résultats et à l'architecture des solutions du GC, ainsi qu'aux tâches et scénarios complexes des utilisateurs. Pour ce faire, nous menons diverses recherches sur les utilisateurs. Nous avons organisé et continuerons d'organiser un certain nombre de séances de mobilisation des utilisateurs afin de comprendre leurs besoins. En plaçant l'utilisateur au cœur même de ce travail, nous sommes en mesure de tirer parti de vos commentaires pour effectuer nos conceptions en tenant compte de vos sensibilités et livrer un meilleur produit final. Les phases futures devront tenir compte du modèle de service.

J

Jeremiah

Quelles mesures sont prises pour se préparer aux **\*\*incertitudes\*\*** en matière de RH au cours des cinq à dix prochaines années? (p. ex., regroupement des syndicats, changements au système de classification, etc.)

Une approche à deux volets est en cours d'élaboration. Premièrement, nous mobilisons activement les employés de la fonction publique en permanence afin de recueillir leurs commentaires sur ce à quoi pourrait ressembler une solution de prochaine génération en matière de RH et de paye ainsi que pour répondre à toutes les préoccupations concernant les fonctionnalités existantes. Cela dit, nous ne connaissons pas tous les changements des RH au cours des cinq à dix prochaines années à court terme. Par conséquent, la nouvelle solution sera flexible pour s'adapter aux besoins des utilisateurs au fur et à mesure qu'ils seront connus.

# QUESTIONS ET RÉPONSES

Quels sont les plans pour répondre aux besoins des utilisateurs face à la nouvelle tendance, à savoir un environnement de paye du gouvernement plus axé sur le plus libre-service? Accès à distance, accès en congé et autres types d'accès



Anonyme

Dans le cadre de l'approche agile de la ProGen, l'utilisateur est au cœur de notre travail. La mobilisation est partie intégrante du processus pour s'assurer que les besoins et les commentaires des utilisateurs sont pris en compte et mis à profit, et que des rectifications sont apportées au besoin tout au long du processus. Le travail de l'équipe ProGen est actuellement axé sur la définition des options, à savoir s'attaquer et analyser le problème ainsi que la faisabilité. Rien n'est exclu en ce qui concerne le contenu de ces options sur le plan des préférences de l'utilisateur et de conception.



Melody

Comment le nouveau système sera-t-il relié aux Applications Web de la rémunération (AWR)? Les talons de paye seront-ils également conçus de manière à ce que l'information et les détails qui y sont fournis soient plus faciles à déchiffrer?

L'équipe de ProGen essaie actuellement de déterminer s'il existe des solutions viables sur le marché pour répondre aux résultats et aux capacités opérationnelles du GC. L'intégration et la mise en œuvre seront prises en compte dans les étapes ultérieures de l'initiative; toutefois, nous recueillons constamment les commentaires des utilisateurs pour nous fournir des orientations sur le travail qui nous attend. Rien n'est à l'ordre du jour à ce stade.

La solution utilisera-t-elle des normes ouvertes pour éviter l'asservissement à un seul fournisseur ou sera-t-elle liée à un fournisseur ou à une technologie en particulier?



Guillaume

L'initiative ProGen s'appuie sur des modèles et des normes de lieu de service, en utilisant les normes numériques du GC, pour nous guider dans notre démarche avec un ensemble de principes directeurs. Dans le cadre des normes numériques, nous nous engageons à travailler avec des normes et des solutions ouvertes pour permettre une interopérabilité maximale.



Kieran

Lorsqu'on parle de système de paye de la prochaine génération, s'agit-il plus de l'approvisionnement ou plutôt des personnes touchées par les systèmes?

Répondu en direct avec l'application Periscope. Cliquez ici  pour voir la réponse de @V\_Von\_F.

# QUESTIONS ET RÉPONSES

Compte tenu des problèmes causés par Phénix, y aura-t-il un moyen facile pour les gens de faire mettre à jour leurs fichiers de RH et de paye dans la prochaine solution, si nécessaire?



Anonyme

C'est l'une des fonctionnalités que l'équipe NextGen envisagera dans le cadre du travail d'architecture de la solution qui est dirigé par l'équipe de livraison numérique.



Guillaume

La solution sera-t-elle conçue pour évoluer au fil du temps afin de répondre aux besoins changeants des utilisateurs?

La solution sera conçue pour évoluer avec le temps. Au fur et à mesure que la solution de logiciel en tant que service (Software-as-a-Service ou SaaS, en anglais) évolue pour répondre aux besoins des utilisateurs, le GC héritera du service mis à jour. Dans le cadre de l'architecture globale de la solution, l'interopérabilité est également une exigence clé qui permet au GC d'ajouter des services et des capacités supplémentaires pour répondre aux besoins en constante évolution des utilisateurs.

Existe-t-il un plan de migration des anciennes données des RH du ministère et de Phénix vers ProGen à des fins de rapport seulement? Dans la négative, existe-t-il un plan pour les fonctions de production de rapports?



Paul

À cette étape de l'initiative ProGen, l'équipe cherche à déterminer s'il existe des solutions commerciales viables pour répondre aux exigences et aux capacités opérationnelles du GC. Les outils modernes de production de rapports sont une caractéristique commune aux technologies qui seront explorées au fur et à mesure que les travaux sur l'architecture de la solution avanceront. La propreté des données sera un critère fondamental pour toute nouvelle solution, et la façon dont ces données seront obtenues sera déterminée lors des étapes ultérieures de l'initiative.



Iona

Pourquoi les gens devraient-ils vous faire confiance et embarquer avec vous?

ProGen travaille de façon ouverte et transparente, ainsi qu'en collaboration avec les utilisateurs, les fournisseurs et les intervenants pour s'assurer que la mobilisation est intégrée à notre processus. En travaillant de cette façon, nous mettons en place une procédure répétitive qui nous permet de vous associer tout au long du processus et de recueillir en même temps vos commentaires pour apporter des rectifications, au besoin.

Chaque fois que je pose des questions ou que je lis des articles sur la méthode agile, j'entends du jargon et du « boosterisme » (battage publicitaire). Pouvez-vous expliquer pourquoi cette méthode convient au gouvernement?



Anonyme

ProGen a adopté une approche agile pour l'ensemble de l'initiative, notamment pour l'approvisionnement. Dans le cadre de cette approche, nous travaillons et suivons des rythmes petits/plus rapides tout au long de nos trois points de contrôle. En procédant de cette façon, notre champ d'application est flexible et adaptable, ce qui nous permet d'interagir en permanence avec les fournisseurs et d'appliquer les commentaires et les pratiques exemplaires de l'industrie à l'ensemble du processus. Cette approche privilégie les commentaires au fur et à mesure pendant le processus, ce qui nous fournira des orientations pour définir les exigences opérationnelles du gouvernement du Canada et d'apporter des rectifications tout au long du processus d'approvisionnement à mesure que l'information est présentée ou découverte.

**Voyez pourquoi il est utilisé pour ProGen ici :** <https://open.canada.ca/fr/blog/agile-how-were-working-differently>



Anonyme

Pourquoi ne pas passer à un système comme beaucoup d'organisations privées où les employés sont responsables de leurs propres renseignements et dossiers tout en mettant des dispositifs de contrôle en place.

L'actuel système permet actuellement de recueillir des données auprès des employés (au moyen d'opérations soumises) ainsi que de la direction. Afin d'assurer la propreté des données, le rôle des experts en la matière sera essentiel pour garantir que le système fonctionne avec des données fiables.

Quels types de tests ont été effectués pour s'assurer que ce nouveau système n'est pas également problématique? Sera-t-il déployé chez tous les employés en une seule fois ou graduellement?



Anonyme

Dans le cadre de l'approche intégrée de la prochaine génération, toutes les solutions éventuelles seront mises à l'essai. Ces essais comprendront les interventions d'une équipe d'évaluation spécifique ainsi que des essais ouverts aux fonctionnaires de tout le Canada. Nous travaillons à définir des options pour le printemps 2019, des options dont la mise en œuvre et le déploiement futurs seront envisagés dans les étapes ultérieures de l'initiative.

## QUESTIONS ET RÉPONSES

Quelles possibilités voyez-vous, non seulement pour réparer le système de rémunération, mais aussi pour ajouter de nouvelles fonctions qui faciliteront la vie des gestionnaires et des employés?



Anonyme

L'équipe de ProGen s'engage auprès des utilisateurs, y compris les employés, les gestionnaires, les spécialistes des RH et des finances et les agents négociateurs, à mettre à profit leurs commentaires dans le cadre de notre processus d'approvisionnement agile et à comprendre les préférences et les besoins des utilisateurs pour aider à définir les résultats et processus opérationnels.



Kieran

Existe-t-il un moyen d'intégrer des tableaux, des graphiques simples ou de données sur les montants de la paye et des retenues pour aider les gens à comprendre ce qui motive les changements constants au montant net perçu?

Par ailleurs, dans le cadre des travaux dirigés par l'équipe de livraison numérique de la ProGen, les commentaires sur les préférences des utilisateurs seront mis à profit pour aider dans l'élaboration de l'architecture de la solution. À cette étape, ProGen travaille actuellement à trouver des options pour une solution de marché viable qui répond aux résultats et aux capacités opérationnelles du GC. Les travaux futurs seront axés sur l'intégration des préférences des utilisateurs afin de mettre au point une interface qui répond aux besoins des utilisateurs, comme des éléments visuels pour mieux comprendre les données. Rien n'est actuellement sur la table.

Prévoyez-vous une approche plus simple pour le gouvernement du Canada - le transfert à l'extérieur, le transfert dans le cadre d'une transaction devrait faire partie du passé... tout cela dans un seul compte du gouvernement du Canada?



Anonyme

Dans le cadre des travaux dirigés par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (propriétaire opérationnel de la ProGen), les processus opérationnels, les exigences et les capacités sont examinés aux fins d'évaluation.

ProGen tiendra-t-il compte des leçons apprises?



Anonyme

ProGen s'engage à examiner les leçons apprises qui peuvent être appliquées dans le cadre de notre approche agile, en permettant des rectifications au besoin. Les leçons apprises ont porté sur des thèmes clés, notamment la gouvernance et la surveillance, les intervenants et la collaboration, le leadership, les gens et les talents, la culture organisationnelle et de gestion du changement, la gestion de projets, la technologie, les processus opérationnels, les communications et la transformation de l'effectif, sans pour autant s'y limiter. Nous avons entendu le Comité sénatorial permanent des finances nationales, Goss Gilroy, Ernst and Young, le vérificateur général du Canada, le Comité des comptes parlementaires et le professeur Michel Parent, entre autres.



Aalya

Quels sont exactement les buts et le mandat de #ProGenHRPay? S'agit-il d'une panacée pour résoudre toutes les questions de RH et de paye ou des problèmes en particulier? Merci pour la question!

Dans le cadre du budget de 2018, le gouvernement du Canada s'est engagé à trouver des options pour une solution de rechange durable et à long terme en matière de RH et de paye de la prochaine génération. Pour appuyer cet objectif, un financement de 16 millions de dollars sur deux ans, à compter de 2018-2019, a été approuvé pour mettre sur pied une équipe multidisciplinaire spécialisée au sein du SCT. Ce travail est axé sur la découverte et l'analyse afin de comprendre le problème et la faisabilité des solutions commerciales viables qui répondront aux exigences et aux capacités opérationnelles du GC.

Nous sommes certes un petit groupe, mais certaines personnes qui ont des problèmes avec Phénix aimeraient participer. Est-ce possible?



Anonyme

Dans le cadre du point de contrôle 2 du processus d'approvisionnement agile, l'initiative ProGen permettra d'associer les utilisateurs, y compris les employés, les gestionnaires, les spécialistes des RH et des finances et les agents négociateurs, afin de mettre à l'essai les solutions possibles. De même, divers fonctionnaires auront l'occasion d'y participer. Restez à l'écoute pour en savoir plus!

Pourquoi cette conversation n'a-t-elle pas lieu pendant la journée de travail? Elle débutera à 21 h, heure de l'Atlantique. Y aura-t-il une session séparée en français?



Anonyme

Cette séance de mobilisation numérique s'est appuyée sur la plate-forme bilingue LeadersGC, qui prévoit des séances mensuelles de clavardage, le jeudi à 20 h HNE. Restez à l'écoute pour d'autres occasions d'engagement et continuez à communiquer avec nous en ligne à l'aide de nos mots-clics



Stéphanie  
Aubrey

Les essais seront-ils effectués convenablement? Mise en œuvre par phases, comme les étapes Agile, c'est-à-dire s'assurer que tout fonctionne avant de passer aux étapes suivantes. Phénix n'était pas testé convenablement!

**Cette question a été incluse et répondue en tant que Q5 du clavardage de LeadersGC.**

ProGen travaille différemment afin de trouver des options pour une solution RH et de paye de prochaine génération (voir comment l'agilité est appliquée à notre travail ici : [https://www.youtube.com/watch?v=lytJbcS1\\_rk](https://www.youtube.com/watch?v=lytJbcS1_rk)). En utilisant une approche agile, nous sommes en mesure d'apporter des rectifications tout au long du processus au besoin. Cela permettra à l'équipe d'appliquer les leçons apprises et les pratiques exemplaires de façon répétitive. En cas de défaillance d'un élément, nous pouvons nous adapter pour aller de l'avant. Dans le cadre du jalon 2 du processus d'approvisionnement agile, nous demandons aux fournisseurs de nous en dire plus. Dans ce portail, nous utilisons des scénarios et des études de cas pour tester des solutions possibles avec les utilisateurs. Des présentations et des démonstrations permettront également de tenir des séances interactives avec les utilisateurs, y compris les syndicats et les experts en la matière, pour que ProGen puisse obtenir des commentaires en temps réel. Nous évaluerons ces solutions pour nous assurer qu'elles sont conformes aux normes et aux capacités du GC.

Les conventions collectives auront-elles des clauses, des droits et autres exprimés sous un format exécutable libre et accessible en ligne pour donner des pouvoirs aux employés et aux agents de la paye?



Mike

L'équipe de ProGen analyse actuellement la faisabilité pour présenter les options recommandées afin de déterminer s'il existe des solutions de marché viables pour répondre aux exigences et aux capacités opérationnelles du GC. Grâce à nos efforts de mobilisation, nous recueillons des commentaires sur les préférences et les besoins des utilisateurs afin d'éclairer le travail à venir sur l'architecture de la solution.



Comment la paye de la prochaine génération et la [voie vers l'adoption] de la prochaine génération sont-ils reliées?

K

Kiran

Bien que les deux initiatives aient été inspirées par le nom « ProGen » – une étiquette commune appliquée à une mise à niveau majeure d'un produit matériel ou logiciel – les deux ne sont pas actuellement liées.

G

Guillaume

La solution conçue s'appuiera-t-elle sur une architecture orientée services ou même sur des micro-services ou sera-t-elle un bloc monolithique?

La solution s'appuie sur une architecture orientée services, qui permet l'interopérabilité et s'aligne sur les normes numériques du GC. Il sera modulaire et extensible. Des micro-services seront inclus dans l'architecture. Ce travail est dirigé par l'équipe de livraison numérique.

Quels sont les groupes concernés? Personne dans mon ministère ne sait ce que vous ferez pour vous assurer que le système de paye fonctionne avant de nous la transmettre. J'espère que ça marchera mieux que Phénix.

S

Seb

L'initiative de la prochaine génération est dirigée par Alex Benay, dirigeant principal de l'information du Canada, qui relève du Secrétariat du Conseil du Trésor. Le travail de l'équipe de ProGen est appuyé par le dirigeant principal des ressources humaines du Canada et les partenaires du projet, y compris la Commission de la fonction publique du Canada, l'École de la fonction publique du Canada, Services publics et Approvisionnement Canada, et les administrateurs généraux – qui sont régulièrement informés – de divers ministères et organismes.

A

Anonyme

Qu'en est-il de l'adhésion à un nouveau régime d'assurance lors d'un changement d'emploi (poste exclu, promotion au poste de cadre)?

L'une des recommandations communes que nous avons entendues jusqu'à maintenant de la part des fonctionnaires est de savoir comment ils aimeraient que la prochaine génération de solution de RH et de paye puisse se doter d'un nombre important de fonctions d'intégration (assurance, autorisation de sécurité, fin de cours, etc.). Au fur et à mesure que nous avançons dans le processus d'approvisionnement agile, nous examinons la faisabilité tout en espérant inclure autant de fonctionnalités d'intégration que possible. Rien n'est actuellement sur la table.

# QUESTIONS ET RÉPONSES

Inscrivez-vous automatiquement tous les employés admissibles au Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP) de niveau 1 (semblable au régime de soins dentaires)? Pourquoi une demande en format papier pour le niveau 1?



Anonyme

Grâce à nos efforts de mobilisation, l'équipe de ProGen recueille des commentaires sur les préférences des utilisateurs et les besoins pour soutenir le travail à venir sur l'architecture de la solution.



Anonyme

Comment ce nouveau système gèrera-t-il le cheminement des employés du gouvernement du Canada à partir du moment de leur embauche jusqu'à leur retraite? Continuerons-nous à utiliser d'autres systèmes?

Les activités d'engagement ont porté sur l'ensemble du cycle de vie de l'employé, de l'embauche à la retraite, afin de comprendre les préférences des utilisateurs, de recueillir des commentaires sur leurs besoins et d'orienter le travail que mène le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines sur les processus opérationnels. Les commentaires recueillis à ce jour ont permis d'améliorer le soutien à l'intégration, au congé parental et à la retraite – des domaines que nous avons retenus comme scénarios d'utilisation qui appuieront les tests au jalon 2 du processus d'approvisionnement agile.

Quels résultats mesurables précis déterminent votre succès?



Anonyme

**Cette question a été incluse et répondue en tant que Q6 du chat LeadersGC.**

Dans le cadre de la première phase de l'initiative ProGen, l'équipe de ProGen travaille à l'établissement d'une vision claire des RH et de la paye au gouvernement du Canada, de l'architecture cible, du service et des exigences techniques. Ces résultats orientent le travail vers la recommandation d'options pour le printemps 2019.

Avec la livraison numérique, nous travaillons avec les fournisseurs par le biais de notre processus d'approvisionnement agile afin d'explorer des solutions de marché viables. La rémunération exacte et à temps de nos employés demeure une priorité absolue pour le gouvernement du Canada et constitue un résultat clé de l'initiative ProGen.

Payer nos employés avec précision et à temps reste notre priorité absolue, tant dans le travail que nous menons avec la stabilisation que dans l'initiative ProGen.

Qui est responsable en cas d'échec et comment pourriez-vous assurer la « reprise » après un « raté »?



Anonyme

À titre de champion du projet, le dirigeant principal de l'information du Canada est responsable de l'équipe des RH et de la paye de la prochaine génération, et le dirigeant principal des ressources humaines est le propriétaire fonctionnel. Dans le cadre de l'approche agile que nous avons adoptée, la façon dont nous travaillons permettra d'apporter des rectifications au besoin afin d'appliquer les pratiques exemplaires et les leçons apprises tout au long du processus. Cela permettra à l'équipe de s'adapter aux nouvelles données recueillies en temps réel.



Anonyme

Le personnel de Miramichi devra-t-il connaître le système Phénix et le nouveau système de paye?

La date de mise en œuvre de la solution de la prochaine génération en matière de RH et de paye n'a pas encore été fixée, mais nous sommes conscients des besoins en ressources de formation pour soutenir les employés.

Les conventions collectives changent constamment. Comment sommes-nous censés faire à Phénix et dans ce nouveau système?



Anonyme

Les modifications apportées aux conventions collectives ou aux règles administratives sont aujourd'hui effectuées dans de multiples systèmes et on s'attend à ce qu'elles se poursuivent. La consolidation des systèmes réduira le nombre de redondances et de chevauchements, mais tout sera mis en œuvre pour tirer parti du travail entre les systèmes.



Anonyme

Notre ministère participera-t-il aux essais? L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) et bien d'autres entités ont des besoins complexes en matière de paye.

Dans le cadre du jalon 2 du processus d'approvisionnement agile, l'initiative ProGen permettra d'associer les utilisateurs, y compris les employés, les gestionnaires, les spécialistes des RH et des finances et les agents négociateurs, afin de mettre à l'essai les solutions possibles. Nous convenons que toutes les expériences des employés ne sont pas les mêmes et nous veillerons à ce que notre mobilisation tienne compte des expériences des divers ministères et organismes ainsi que des types d'utilisateurs.



Anonyme

Il manquait beaucoup de fonctions de paye dans Phénix. Quelles sont les mesures prises pour que cette situation ne se reproduise pas avec la nouvelle solution?

L'intention derrière la recherche d'options pour une solution de la prochaine génération en matière de RH et de paye est d'offrir une solution permettant d'exécuter toute la gamme d'opérations de RH et de paye, de l'embauche à la retraite. Nous avons reconnu que les RH et la paye vont de pair et appliqué cette leçon au travail que nous menons. Dans le cadre de notre approche agile, nous apprenons constamment des leçons du passé et apportons des rectifications au besoin. En procédant de cette façon, la portée de notre travail demeure flexible pour nous adapter à l'évolution des besoins, que nous continuons de recueillir grâce à notre mobilisation permanente.

Comment éviterez-vous les pièges courants inhérents aux grands projets gouvernementaux qui exigent des jalons de la part du SCT, le respect de dates arbitrairement fixées par les cadres au détriment de la qualité et d'autres exigences.



Anonyme

L'initiative ProGen continue d'appliquer les leçons apprises à mesure que l'initiative évolue pour garantir que les meilleures pratiques sont appliquées tout au long du processus. Nous sommes conscients des efforts passés que la responsabilité et la transparence sont essentielles au succès de cette initiative.



Anonyme

Pourquoi sommes-nous limités à 160 caractères dans notre question?

LeadersGC a limité le fichier sli.do à 160 caractères pour permettre la mise en forme des questions au clavardage dans les deux langues officielles.

Comment le système sera-t-il conçu pour gérer des horaires flexibles (travail par quarts, partie/poste, ou retour progressif au travail après une maladie) et des équipes (approbation par différents gestionnaires)?



Anonyme

Une solution future sera conçue pour s'assurer que les divers profils d'employés et environnements de travail sont pris en considération.

Le GC obligatoire, le perfectionnement professionnel et, p. ex., la formation en technologie spécialisée seront-ils pris en compte dans le renouvellement et le suivi des certifications dans tous les ministères et organismes?



Anonyme

L'objectif d'une solution d'entreprise est de permettre la gestion des données en un seul endroit. Cependant, nous n'avons pas encore défini la portée du plan de mise en œuvre, qui définira les fonctions des RH et ce qui sera intégré dans la nouvelle solution.



Anonyme

Quand le nouveau système sera-t-il disponible? 2019? Comment allez-vous choisir les ministères qui l'obtiendront en premier si ce n'est pas tous à la fois.

L'équipe de ProGen travaille actuellement à l'élaboration des options recommandées pour le printemps 2019. Jusqu'à présent, les travaux étaient axés sur la découverte et l'analyse afin de confirmer le problème et de déterminer s'il existe des solutions commerciales possibles qui répondent aux exigences et aux capacités opérationnelles du GC.

Avec les ministères non soumis à la LEFP, comment la prochaine génération prévoit-elle répondre au besoin de faire le suivi des fonctionnaires des services essentiels et non essentiels? (au MDN ou à la GRC)



Paul

L'équipe de ProGen travaille actuellement à trouver des options pour la prochaine génération de solutions de RH et de paye à l'échelle de l'entreprise. Il pourrait s'agir d'une solution unique ou de solutions multiples, pour répondre aux besoins uniques de certains ministères. À ce stade, nous analysons la faisabilité et rien n'est exclu.



Paul

Existe-t-il un processus pilote planifié comprenant l'administration parallèle de la paye entre la nouvelle ProGen et Phénix/l'actuel système de paye?

À l'heure actuelle, l'initiative ProGen est financée afin de déterminer des options pour une solution alternative, durable et à long terme en matière de RH et de paye. Les options recommandées se concentreront sur une solution future et seront présentées ce printemps. Les options pourraient inclure un projet pilote. Alors que les travaux de stabilisation de Phénix se déroulent en parallèle, ProGen s'efforce de s'éloigner de Phénix.

MERCI DE VOUS ENGAGER À NOS CÔTÉS!



RESTONS EN CONTACT

## MÉDIAS SOCIAUX



#ProGenHRPay  
#ProGenRHPaye

## PLATEFORMES DU GC



[Site Web ProGen](#)



[Wiki ProGen](#)