1. **Progress to Date**

*The Establishment of the NextGen Team*

* In May 2018, the Treasury Board approved a plan to establish a dedicated Next Generation HR and Pay team to put forward options on how the Government of Canada could manage a public servant’s HR and Pay needs from hire to retire.
* In July 2018, the initiative officially fell under the leadership of Deputy Minister and Chief Information Officer of Canada, Alex Benay.
* The CIO has established a multidisciplinary team that includes experts from the digital and HR and pay communities in the Government of Canada. Users, unions and subject matter experts will be supporting the work of the NextGen team.

*Agile Procurement Process:*

* TBS has worked closely with PSPC to design a new, gated **agile procurement process (APP)**. The GC is committed to modernizing procurement processes to increase value for taxpayers, while decreasing the burden for businesses. An APP will result in improved investment manageability, improved likelihood of project success, increased focus on value and shortened time to realize that value, improved ability to adapt to changing needs and market conditions and, improved collaboration between parties.
* The NextGen team has completed high-level draft requirements for each gate of the agile procurement process. These details will be shared with industry and the GC community at the September 19th Industry Day.

*Industry Day*

* The Next Generation HR and Pay Industry Day marks the launch of the **NEW** agile procurement process, which will support the government’s strategy in exploring options for the next generation human resources (HR) and pay system.
* The **purpose** of the Industry Day on Wednesday September 19th is to:
  + provide an overview of the next generation HR and pay initiative and its expected outcomes;
  + Seek feedback from industry on the approach NextGen has taken; and,
  + Assess the level of interest and the capacity of industry to deliver a solution.

1. **Engagement**

*Engagement Strategy*

* Users, including employees, HR practitioners, compensation advisors and managers, will be at the centre of any new HR and pay solution. They will be included at all stages of development and implementation. At this time, TBS is also keeping feedback from select employees and bargaining agents through a series of workshops focused on the business capabilities model for HR management in the public service of the future
* A generic mailbox has been established ([nextgen-prochainegen@tbs-sct.gc.ca](mailto:nextgen-prochainegen@tbs-sct.gc.ca)) for members of the public to reach out to the Next Gen team directly.
* The NextGen team will continue to develop new approaches and opportunities to engage unions and users. The NextGen team will provide progress updates to deputies periodically.

*Who We Have Engaged*

* The NextGen team has begun to engage with key communities to provide updates on the NextGen initiative and solicit feedback on work to date.
* Thus far, they have had the opportunity to meet with the Human Resources (HR) Council, HR12, the Union-Management Consultation Committee (UMCC) – including a subcommittee dedicated to the HR and Pay, the Government of Canada CIO community and the Enterprise Architecture Review Board.

*Commitment to Openness*

* As per principle 3 of the Government of Canada Digital Standards ([Work in the Open by Default](https://www.canada.ca/en/government/publicservice/modernizing/government-canada-digital-standards.html)), the NextGen team has committed publically to sharing project documents through the GC Collab wiki and open by default platforms.
* They plan on sharing documents such as presentation decks, meeting agendas, action item logs, briefing materials and more.

1. **Upcoming Milestones**

*Industry Day – September 19th 2018*

* As mentioned previously, members of industry will be joining the NextGen team to discuss the NextGen initiative.

*Launch of Gate 1 – End of September 2018*

* The NextGen team will have officially engaged industry and begin the APP gating process. The focus of this gate will be to establish business capability coverage in addition to solution maturity adhering to Government basic policies and standards.

1. **Progrès réalisés à ce jour**

*Mise sur pied de l’équipe de la prochaine génération*

* En mai 2018, le Conseil du Trésor a approuvé un plan visant à mettre sur pied une équipe des ressources humaines (RH) et de la paye de la prochaine génération afin de présenter 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.
* En juillet 2018, l’initiative relevait officiellement du sous-ministre et du dirigeant principal de l’information (DPI) du Canada, Alex Benay.
* Le DPI a mis sur pied une équipe multidisciplinaire qui comprend des experts des collectivités numériques et de la paye au gouvernement du Canada. Les utilisateurs, les syndicats et des experts en la matière soutiendront les travaux de l’équipe de la prochaine génération.

*Processus d’approvisionnement agile*

* Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) a travaillé en étroite collaboration avec Services publics et Approvisionnement Canada à la conception d’un nouveau **processus d’approvisionnement agile** (PAA) à points de contrôle. Le GC s’est engagé à moderniser les processus d’approvisionnement afin d’en accroître la valeur pour les contribuables, tout en réduisant le fardeau des entreprises. Un PAA se traduira par une meilleure gérabilité des investissements, une plus grande probabilité de réussite du projet, un accent accru sur la valeur et un délai plus court pour réaliser cette valeur, une meilleure capacité d’adaptation à l’évolution des besoins et des conditions du marché et une meilleure collaboration entre les parties.
* L’équipe de la prochaine génération a terminé l’ébauche des exigences de haut niveau pour chaque point de contrôle du processus d’approvisionnement agile. Ces détails seront transmis à l’industrie et à la collectivité du gouvernement du Canada à la Journée de l’industrie, qui aura lieu le 19 septembre.

*Journée de l’industrie*

* La Journée de l’industrie des RH et de la paye de la prochaine génération marque le lancement du **NOUVEAU** processus d’approvisionnement agile, qui appuiera la stratégie du gouvernement pour l’étude des options en ce qui concerne le système de RH et de paye de la prochaine génération.
* L’**objet** de la Journée de l’industrie, le mercredi 19 septembre, est de :
  + donner un aperçu de l’initiative relative aux RH et à la paye de la prochaine génération et ses résultats escomptés;
  + solliciter une rétroaction à l’industrie sur l’approche à l’égard de la prochaine génération adoptée;
  + évaluer le niveau d’intérêt et la capacité de l’industrie à offrir une solution.

1. **Participation**

*Stratégie de mobilisation*

* Les utilisateurs, y compris les employés, les praticiens des RH, les conseillers en rémunération et les gestionnaires, seront au cœur de toute nouvelle solution de RH et de paye. Ils seront inclus à tous les stades de développement et de mise en œuvre. À l’heure actuelle, le SCT conserve également la rétroaction de certains employés et agents négociateurs au moyen d’une série d’ateliers axés sur le modèle des capacités opérationnelles pour la gestion des RH dans la fonction publique de l’avenir.
* Une boîte aux lettres générique a été établie ([nextgen-prochainegen@tbs-sct.gc.ca](mailto:nextgen-prochainegen@tbs-sct.gc.ca)) à l’intention des membres du public pour qu’ils joignent directement l’équipe de RH et de paye de la prochaine génération.
* L’équipe de la prochaine génération continuera d’élaborer de nouvelles approches et possibilités de nouer le dialogue avec les syndicats et les utilisateurs. L’équipe de la nouvelle génération fera le point périodiquement sur les progrès aux administrateurs généraux.

*Qui avons-nous mobilisé*

* L’équipe de la nouvelle génération a commencé à communiquer avec les collectivités clés pour faire le point sur l’initiative de la nouvelle génération et solliciter une rétroaction sur les travaux réalisés jusqu’à ce jour.
* Jusqu’à maintenant, ils ont eu l’occasion de rencontrer le Conseil des ressources humaines (RH), RH12, le Comité de consultation syndicale-patronale (CCPS), y compris un sous-comité consacré aux RH et à la paye, la collectivité des DPI du gouvernement du Canada et le Comité d’examen de l’architecture intégrée.

*Engagement à l’égard de l’ouverture*

* Conformément au principe 3 des Normes numériques du gouvernement du Canada ([Travailler ouvertement par défaut](https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/modernisation/normes-numeriques-gouvernement-canada.html)), l’équipe de la nouvelle génération s’est engagée publiquement à communiquer les documents du projet au moyen des plateformes du wiki de Collab du gouvernement du Canada et Ouvert par défaut.
* Ils prévoient communiquer des documents tels que des présentations, des ordres du jour de réunions, des registres des mesures de suivi, des documents d’information et plus encore.

1. **Prochains jalons**

*Journée de l’industrie – le 19 septembre 2018*

* Comme il a été mentionné précédemment, des membres de l’industrie se joindront à l’équipe de la nouvelle génération pour discuter de l’initiative de la nouvelle génération.

*Lancement du point de contrôle 1 – Fin septembre 2018*

* L’équipe de la nouvelle génération aura noué officiellement le dialogue avec l’industrie et amorcera le processus de points de contrôle du PAA. L’objectif de ce point de contrôle sera d’établir la couverture des capacités opérationnelles en plus de la maturité des solutions conformément aux politiques et aux normes de base du gouvernement.