**Version bilingue des points de discussion**

**Date de présentation : 12 octobre 2018**

* Dans mon rôle de dirigeante principale des ressources humaines, que j’occupe depuis quatre semaines, je suis responsable des employés du gouvernement du Canada — une tâche que je prends au sérieux.
* C’est dans ce contexte, et en tant que chef opérationnelle des processus, des politiques et des systèmes de RH, que je travaillerai avec mon collègue Alex, en me concentrant sur les éléments que vous voyez ici. C’est toute une entreprise, et nous ***devons*** bien faire les choses.
* Mon équipe et moi défendrons ***toutes*** les personnes qui composent la fonction publique fédérale, qu’il s’agisse d’infirmières au Nunavut, de capitaines à bord de navires, de gardes forestiers à Banff, d’employés de bureau ici à Ottawa, de conseillers en rémunération, de conseillers en ressources humaines ou de gestionnaires qui appuient des équipes virtuelles. Des employés de la fonction publique partout au pays!
* Je mettrai l’équipe de projet au défi de mobiliser les utilisateurs d’entrée de jeu afin d’établir une architecture opérationnelle appropriée et moderne qui répondra aux besoins actuels et futurs des employés.
* Par conséquent, nous devrons faire les choses différemment pour nous assurer que nos services, nos processus et nos solutions sont conçus ou configurés en fonction des utilisateurs, et nous appuyer sur les pratiques exemplaires pour nous assurer que nous sommes avant-gardistes.
* Nous devrons déterminer les niveaux de service afin d’améliorer l’expérience des utilisateurs et de répondre aux attentes des utilisateurs, tout en respectant nos exigences législatives. Il pourrait s’agir de remanier ou de rationaliser des processus ou des pratiques qui ne sont pas des « pratiques exemplaires », qui ne répondent pas aux besoins des utilisateurs ou qui ne sont tout simplement pas efficients dans un monde moderne et numérique.
* À mon sens, ce qui ressort clairement de tout cela, c’est qu’on ***ne peut*** sous-estimer la **gestion du changement** associée à une telle transformation dans la façon dont nous menons les activités des RH et de la paye au gouvernement du Canada.
* L’une des choses que nous avons apprises dans le cadre de divers projets dans le passé, c’est l’importance de commencer la gestion du changement tôt, et de la poursuivre pendant toute la durée du projet, et même par après.
* À titre d’administrateur général, je m’engage notamment à ce que les fonctionnaires disposent du soutien dont ils ont besoin avant la mise en œuvre d’une nouvelle solution numérique, et à assurer l’état de préparation de l’organisation et des employés à une nouvelle solution et à une nouvelle approche de RH bien avant le lancement de celles-ci.
* La prestation d’un leadership authentique, d’un service empathique et de partenariats durables est au cœur de tout ce que je fais.
* Nous avons l’intention de continuer à entendre les diverses voix qui composent la fonction publique et au-delà. Nous avons déjà commencé à écouter! Nous avons tenu quelques ateliers au cours des dernières semaines pour obtenir des premiers commentaires; ceux-ci nous aideront à façonner l’orientation que nous prenons. Bon nombre des participants à ces ateliers proviennent de vos ministères, et je vous remercie de votre appui.
* Au cours de ces séances, les participants ont fait part de leurs irritants dans les processus et les systèmes actuels, ont proposé des idées d’amélioration et ont même réfléchi à ce qu’ils attendent d’un nouveau système.
* En fait, on m’a dit qu’un participant avait même envoyé de la rétroaction à la suite de l’un des ateliers, indiquant qu’il avait de l’espoir quant à l’avenir de notre système de rémunération des heures de travail pour la première fois depuis longtemps. Cela me confirme que les gens veulent participer à la recherche d’une solution. Nous ne pouvons pas nous permettre de perdre notre élan dans ce type d’engagement.
* Nous allons donc continuer à nous engager. À mesure que le projet avance, nous devrons définir la portée opérationnelle, les résultats opérationnels, les récits utilisateurs, les capacités et les scénarios d’essai. Si nous essayions de le **faire nous-mêmes, nous n’y arriverions tout simplement pas**.
* Il est nécessaire de mobiliser davantage les utilisateurs dans tous les secteurs de votre organisation, que ce soit dans le cadre de l’élaboration de ces documents de base clés ou de la mise à l’essai des utilisateurs dans des environnements de bac à sable. **Nous aurons besoin de rétroaction, et nous prévoyons collaborer autant qu’il le faudra.**
* Nous demeurons déterminés à communiquer tout ce que nous avons élaboré tout au long du processus, en partageant avec les fonctionnaires et le public canadien à notre travail, nos progrès et nos défis.
* Nous vous ferons part d’une stratégie de mobilisation et de gestion du changement au cours des prochains mois. Soyez assurés que vous entendrez beaucoup parler de nous!