

# FOCUS

## rémunération

à l'intention du personnel  
de la Rémunération

Été 2002

No 48



## Examen de la prestation des services liés aux pensions

Les services administratifs de la Loi sur la pension de la fonction publique (LPFP) sont assurés par diverses entités au sein des organismes et des ministères de la fonction publique fédérale. Depuis des années, tous les responsables de ces services éprouvent les contraintes d'une demande accrue.

Dans le cadre de l'initiative de modernisation de la rémunération, les représentants du Secteur de la rémunération ont visité des leaders mondiaux de l'administration des pensions. Au cours de ces visites, ils ont remarqué une tendance à centraliser les services de pensions dans bien des grandes organisations. Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) et TPSGC ont accepté de réviser le modèle de prestation actuel et d'évaluer la faisabilité et le bien-fondé d'une centralisation de services au fédéral.

En avril 2002, le Conseil des RH, un organisme consultatif et décisionnel axé sur les enjeux, les priorités et les politiques de RH, a approuvé l'amorce d'une étude par TPSGC sur la façon dont les services de pensions sont fournis aux participants actifs du régime de pension de retraite de la fonction publique. Cette révision s'appuie sur les meilleures pratiques découvertes dans l'industrie des pensions, dans le but général d'améliorer les services offerts aux participants actifs.

Ce printemps, divers ministères ont été invités à participer à un examen des services de pensions actuellement fournis par les conseillers en rémunération. À cette occasion, les participants devaient vérifier la liste des activités exercées et en évaluer la charge de travail. À la suite de discussions collectives, une validation et une analyse des données recueillies ont été reçues.

Cet automne, des groupes de consultation réuniront des participants au régime pour obtenir leur avis. L'objectif de ces groupes sera de déterminer le type et le niveau désiré des services attendus d'un modèle de prestation de services révisé.

Tous les examens et les groupes de consultation sur le sujet sont censés se terminer au début de l'an prochain. Une fois toutes les données rassemblées, l'élaboration d'un nouveau modèle de prestation de services de pensions débutera.

## Publication des résultats du sondage sur la modernisation de la rémunération

TPSGC aimerait remercier les ministères du gouvernement fédéral pour leur apport important au sondage sur la modernisation de la rémunération, menée plus tôt cette année. Les clients qui ont participé à cette enquête ont contribué énormément au développement de stratégies et de modèles d'affaires futurs. La rétroaction des clients a fourni des données précieuses à TPSGC sur les systèmes et les services actuels de la rémunération, les attentes des clients et les plans d'avenir connexes. Des commentaires ont été reçus de multiples perspectives, de toute la communauté de la rémunération, y compris : les clients qui communiquent avec le système de paye grâce à des traitements par lots ou des écrans en ligne, les employeurs distincts et les ministères pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur.

En résumé, les clients considèrent que les services de TPSGC sont adéquats. Cependant, pour que TPSGC excelle et devienne un service de classe mondiale, on estime que des améliorations cruciales sont essentielles. Certaines réactions ont fait valoir une participation accrue des clients aux innovations futures, des experts au professionnalisme et à la formation supérieurs, le déploiement de

nouvelles méthodes de prestation de service et des processus d'affaires simplifiés. Les répondants à l'enquête ont de plus incité TPSGC à faire davantage d'efforts pour rendre ses systèmes compatibles avec les systèmes RH de ses clients.

*Ces résultats joueront un rôle clé dans l'élaboration d'objectifs stratégiques et de modèles d'affaires de la paye à venir.*

En général, les clients se sont montrés optimistes et favorables aux initiatives de modernisation de TPSGC. Ils perçoivent le changement comme indispensable, vu la retraite prochaine d'un grand nombre d'employés, dont le personnel de RH et de rémunération qui s'en occupe.

Une analyse globale des résultats de l'enquête sur la modernisation de la rémunération sera présentée au Conseil des ressources humaines (CRH). Ces résultats joueront un rôle clé dans l'élaboration d'objectifs stratégiques et de modèles d'affaires de la paye à venir.



Travaux publics et  
Services gouvernementaux  
Canada

Public Works and  
Government Services  
Canada

Canada



## Outils professionnels

La présente section est consacrée à l'échange d'idées et d'information qui facilitent le travail.

# Paye virtuelle - la naissance d'un outil fantastique !

Lancée le 28 mars 2002, à la Conférence des gestionnaires en rémunération tenue dans la région de la capitale nationale, la *Paye virtuelle* est désormais active !

La *Paye virtuelle* est une ressource électronique en ligne pour soutenir les conseillers en rémunération avec les meilleures pratiques dans la prestation de services de rémunération efficaces. Elle donne accès à des listes de vérification et à des calculateurs importants avec des liens vers des ressources clés, dont les documents de politique pertinents aux conseillers en rémunération.

Ce nouvel outil excellent a été créé par l'Agence des douanes et du revenu du Canada, modifié par DRHC et ensuite adopté par le Secrétariat de développement des ressources humaines, SCT, pour une distribution étendue dans la fonction publique.

Point important, la *Paye virtuelle* a été conçue par la communauté de rémunération pour le milieu de la rémunération !

La *Paye virtuelle* assistera et renforcera le bon jugement des utilisateurs. C'est la première de nombreuses installations qui offriront des outils aux conseillers en rémunération en fonction des

meilleures pratiques pour la prestation de services de qualité aux clients. La vision ultime de la *Paye virtuelle* est celle d'un "guichet unique" pour les outils et les références clés dans la fourniture de services de rémunération efficaces.

La *Paye virtuelle* se trouve à l'adresse [publisservice.gc.ca/hr/lebs/savel/ups](http://publisservice.gc.ca/hr/lebs/savel/ups); vous pouvez aussi passer à cette page du site du Secteur de la rémunération au <http://www.pwgsc.gc.ca/compensation/text/links-e.html>



L'équipe de développement de la *Paye virtuelle* comprenait : Evelyne Anderson, Bureau du Conseil privé; Beatrice Rogier, Affaires indiennes et du Nord canadien; Nathalie St-Onge, Développement des ressources humaines Canada; Charles Charbonneau, Développement des ressources humaines Canada; Dianne Desjardins, Secrétariat du Conseil du Trésor; Joanne Ladouceur, Bureau de la sécurité des transports.

*Si vous avez des raccourcis, des conseils ou des trucs à partager avec d'autres lecteurs, contactez notre rédactrice en chef: Diane Gauthier au (819) 956-6374 ou [diane.gauthier@tpsgc.gc.ca](mailto:diane.gauthier@tpsgc.gc.ca), faites-les parvenir à : FOCUS rémunération, 10B1 Place du Portage, Phase III, Hull, (Québec) K1A 0S5 (télé. (819) 956-6484)*

## Quoi de neuf dans le Web ?



### Formulaires

Onze formulaires ont été ajoutés récemment à la collection de formulaires remplissables en ligne. On peut maintenant remplir un total de 16 formulaires sur Internet. Si vous préférez un ou des formulaire(s) en vue de l'ajout suivant à notre collection, veuillez nous contacter. Des instructions détaillées sur la saisie de données sont accessibles en ligne. Il faut toujours imprimer, signer et remettre à la main une copie papier des formulaires ainsi remplis. La page Web des formulaires se trouve au : <http://www.tpsgc.gc.ca/remuneration/forms/forms-f.html>

### FOCUS rémunération

visé à fournir de l'information à jour et pertinente aux employés des services de rémunération de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et de ses ministères clients.

Nous invitons nos lecteurs à nous transmettre leurs lettres, opinions et suggestions d'articles.

Faites parvenir vos suggestions à :

Diane Gauthier  
Rédactrice en chef  
FOCUS rémunération  
10B1 Place du Portage, Phase III  
Hull (Québec) K1A 0S5  
Tél. : (819) 956-6374  
Télec. : (819) 956-6484  
Courriel : [diane.gauthier@pwgsc.gc.ca](mailto:diane.gauthier@pwgsc.gc.ca)

### FOCUS rémunération

est rédigé et produit par  
Krista Dunlop and Associates Inc.

# Classeur pour l'amélioration de la collecte des données des sociétés d'État (ACDSE)

## Formation - Nouvelles méthodes de communication des données sur les pensions

Toutes les sociétés d'État et tous les gouvernements territoriaux du pays ont maintenant reçu une formation détaillant les nouveaux processus d'affaires pour la collecte intégrale des données sur les régimes de pension nécessaires aux anciens et aux nouveaux fonds. Les séances de formation ont présenté et expliqué l'utilisation d'un nouveau classeur pour l'ACDSE et les activités connexes en vue d'installer l'application et de commencer à produire des fichiers d'entrée de données. Les nouvelles feuilles de calcul ont fourni à ces

organisations, qui n'utilisent pas le système régional de paye (SRP), davantage de renseignements sur la gestion et la communication des données sur les pensions pour la période qui suit 1999.

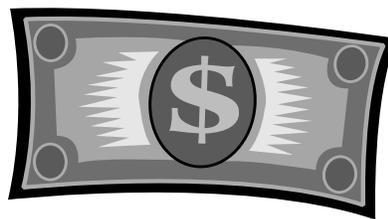
Selon le plan de transition distinct applicable à chacun d'eux, les organismes ont tous la base de connaissances requise pour répondre aux exigences législatives en matière de communication et de conservation des données pour l'administration de la nouvelle Caisse de retraite de la fonction publique (CRFP).

# Conseils pour le traitement de valeurs de transfert

L'exécution des paiements de valeur de transfert est une affaire complexe. En réponse aux demandes de clarification des procédures, la Direction des pensions de retraite a émis les rappels et les conseils suivants.

- Il faut se prévaloir d'une option pour une valeur de transfert dans les douze mois suivant un RE.
- Aucune disposition ne permet actuellement la révocation d'une option de valeur de transfert, même en cas de mauvais conseils.
- Si un employé a perdu son emploi et qu'il formule un grief contre le renvoi, aucune valeur de transfert ne sera payée tant que les procédures de règlement des griefs seront en instance.
- La LPPF et ses règlements permettent uniquement l'inclusion du service accompagné d'option qui a été payé avant la date d'évaluation (la plus tardive des dates de RE ou d'option de valeur de transfert). Il n'y a aucune latitude pour accepter un paiement en retard ou des arrérages.
- Les cotisants peuvent s'arranger avec le bureau du personnel pour payer le solde des arrérages dus avec une indemnité de départ, une allocation de retraite ou un REER, à condition que les paiements soient reçus avant la date d'évaluation. Le paiement d'arrérages ne peut pas provenir de la portion excédant les limites fiscales prévues d'un paiement de valeur de transfert.

- Lorsqu'une personne a été en congé non payé avant un RE, le personnel doit aviser le pensionné de l'effet possible sur la prestation choisie. En général, le montant de la valeur de transfert augmente quand le congé non payé est compté. À des fins d'orientation, le personnel est encouragé à préparer des estimations de valeur de transfert avec ou sans le congé non payé (CNP).
- Contrairement aux arrérages de service accompagné d'option, toute insuffisance de cotisations actuelle, dont celle pour un CNP, est recouverte du montant de valeur de transfert. Il faut noter que les cotisations en souffrance sont récupérées du montant excédant les limites fiscales prévues d'abord, puis du montant n'excédant pas les limites fiscales prévues. Consultez les bulletins spéciaux de l'APR 1997-05 et 1998-03 pour en savoir davantage.



# État des prestations de l'employé

Bonnes nouvelles ! La plupart des participants au régime de pension de retraite de la fonction publique reçoivent maintenant des données personnalisées sur papier au sujet de la pension et de l'assurance collective, chaque année.

La décision du Conseil du Trésor quant à élargir l'envoi d'états imprimés à tous les cotisants découle des résultats favorables d'un projet pilote exécuté l'an dernier. La distribution étendue a entraîné la production d'environ 234 500 états aux employés de 90 ministères et de 59 sociétés d'État. Cette distribution s'est terminée en avril 2002.

La plupart... mais pas tous ! Puisque la source de données des états se trouvait dans le système des cotisants, il a fallu mettre à jour cette information pour refléter le montant actuel de leurs salaires. Les organismes qui n'utilisaient pas le système régional de paye (SRP) ont été priés d'assurer l'entrée de ces données. Ceux qui n'y avaient pas accès devaient envoyer les formulaires PWGSC-TPSGC 2020 (Information sur le salaire-service - système de soutien à la pension) remplis à la Direction des pensions de retraite pour une saisie. Malheureusement, les gouvernements territoriaux et plusieurs sociétés d'État n'ont pas pu respecter leur échéance et, par conséquent, participer au programme de Relevé de prestations de retraite destiné aux employés (RPRE) de cette année.

Le classeur pour l'amélioration de la collecte des données provenant des sociétés d'État (ACDSE) présente des méthodes de communication et de transfert électronique des données qui permettront aux employés des sociétés d'État et des territoires gouvernementaux de bénéficier des distributions ultérieures d'ÉPRE. (Voir l'article «Classeur pour l'amélioration de la collecte des données des sociétés d'État (ACDSE)», dans le présent numéro.)

À l'avenir, le besoin d'états sur papier sera drastiquement réduit par la relâche d'un site web pour traiter les relevés de prestations de retraite destiné aux employés (RPRE). FOCUS rémunération vous gardera au courant du statut et de la date de lancement prévue de ce nouveau site Web.

Pour satisfaire les besoins de renseignements des participants au régime de pension de retraite de la fonction publique, un centre d'appels 1-800 centralisé a été établi pour répondre aux questions des employés une fois qu'ils ont reçu leurs états. Son numéro est le 1-800-883-1411.



Cette série d'articles de FOCUS rémunération est fournie par l'Association nationale des gestionnaires en rémunération afin de partager leurs points de vue sur les questions d'actualité en rémunération.

## Le symposium pour conseillers en rémunération du Secteur de la capitale nationale suscite des éloges

En novembre 2001, l'association régionale des gestionnaires en rémunération du SCN a tenu son premier symposium pour conseillers en rémunération. Le programme comptait des ateliers sur des thèmes comme l'assurance-emploi, la saisie-arrêt, les conditions d'emploi et le professionnalisme.

De plus, les participants ont pu écouter Andrée Jette, conférencière extérieure, qui a

partagé son art de combattre le stress par l'humour. La plupart des participants ont qualifié l'événement de très réussi comme occasion de perfectionnement.

Nous invitons toutes les régions à soumettre de l'information sur des événements futurs ou passés à publier dans FOCUS rémunération à

*Diane.Gauthier@pwgsc.gc.ca.*

### Symposium interministériel sur la rémunération 2002

"LA GÉNÉRATION DU FUTUR"

Des plans sont en cours afin de présenter un symposium interministériel sur la rémunération à l'automne 2002 au Manoir St-Sauveur, à St-Sauveur, Québec, pendant la semaine du 27 au 30 octobre 2002.

Le thème de cet événement sera "La génération du futur".

## Mise à jour — initiative de recrutement de la rémunération

L'initiative de recrutement de la rémunération, un processus d'embauche interministériel national exécuté au cours de la dernière année, faisait partie d'une stratégie d'ensemble pour attirer et conserver des spécialistes de la rémunération à la fonction publique. Le processus d'un an, de mars 2001 à mars 2002, a requis les efforts jumelés de gestionnaires en rémunération de 15 ministères et de 18 sites partout au Canada. Cette

stratégie comportait deux volets distincts :

- Un concours interne dans lequel deux outils d'évaluation et des jurys de sélection interministériels séparés ont servi à découvrir les candidats aptes à faire carrière comme conseillers en rémunération;
- Dans le Secteur de la capitale nationale seulement, un programme centré sur les minorités visibles où les postulants

intéressés du Répertoire de l'équité en matière d'emploi de la CFP ont été invités à des tests d'aptitudes cognitives pour un renvoi subséquent aux ministères concernés.

Depuis le 1er mai 2002, ces efforts ont permis d'embaucher 70 conseillers en rémunération stagiaires AS-1 nommés pour une période indéterminée dans divers sites et ministères :

|  |           |            |           |   |
|--|-----------|------------|-----------|---|
| Agriculture Canada                                 | 2         | SCN        | 3         | Guelph(1), Winnipeg(2)  |
| Environnement Canada                               | 3         | SCN        | 2         | Vancouver(1), Toronto(1)  |
| Santé Canada                                       | 6         | SCN        | 3         | Halifax(1), Winnipeg(2)   |
| Patrimoine Canada                                  | 1         | SCN        |           |   |
| Développement des ressources humaines Canada       | 5         | SCN        | 10        | Richmond Hill(1), Mississauga(1), Kitchener(1), Brantford(1), Owen Sound(1), Belleville(1), Winnipeg(2), Toronto(2) |
| Affaires indiennes et du Nord Canada               | 2         | SCN        |           |   |
| Industrie Canada                                   | 1         | SCN        |           |   |
| Ressources naturelles Canada                       | 3         | SCN        |           |   |
| Bureau du Conseil privé                            | 1         | SCN        |           |   |
| Travaux publics et Services gouvernementaux Canada | 5         | SCN        | 2         | Edmonton(1), Vancouver(1)   |
| Transports Canada                                  | 4         | SCN        |           |   |
| Conseil du Trésor / ministères des Finances        | 2         | SCN        |           |   |
| Citoyenneté et Immigration                         | 1         | SCN        | 2         | Mississauga(1), Toronto(1)  |
| Service correctionnel du Canada                    |           |            | 11        | Moncton(1), Winnipeg(1), Prince Albert(1), Saskatoon(1), Edmonton(1), Abbotsford(6)                                 |
| Statistique Canada                                 |           |            | 1         | Edmonton(1)   |
| <b>TOTAL</b>                                       | <b>36</b> | <b>SCN</b> | <b>34</b> | <b>RÉGIONS</b>  |