

FOCUS

rémunération

à l'intention du personnel
de la Rémunération



Printemps 2003

N° 50

L'interface générique à deux voies s'en vient

Plus d'entrée double ! Les taux d'erreur sont à la baisse ! Cela sonne-t-il trop beau pour être vrai ? De nombreux spécialistes et conseillers en RH le pensent peut-être. Pendant des années, ils ont été accablés par de lourdes charges de travail découlant de l'entrée double de données dans les systèmes de gestion des ressources humaines (SGRH) et le système en direct de la paye. La technologie n'a certainement pas allégé leur fardeau. Il fallait faire quelque chose.

Pour les 21 ministères et organismes du groupe de concertation PeopleSoft GC (gouvernement du Canada), la réponse se trouvait dans l'élaboration d'une interface générique à deux voies pour la modification de la paye entre les SGRH et le système régional de paye (SRP) de TPSGC.

Que fera l'interface ?

Les ministères qui utilisent l'interface paye, mise au point à partir de la version 8 du produit PeopleSoft, n'entrent des données qu'une fois dans leur SGRH. Le personnel de classification, de dotation en personnel ou de rémunération termine sa partie pertinente du mouvement, qui est ensuite envoyé au SRP pour une vérification. Une fois que les messages d'erreur ont été retournés au SGRH et les corrections faites, les mouvements sont regroupés et transmis au SRP pour un traitement.

Le résultat ?

Les délais attribuables à l'entrée double sont éliminés, il y a moins de risque d'erreur et la fiabilité des données de RH augmente. Le

personnel des RH a maintenant un outil de travail qui lui épargne du temps et de la frustration et qui lui permet de se concentrer sur les services conseil à valeur ajoutée en passant moins de temps à traiter les mouvements et à corriger les erreurs et plus de temps à livrer des services aux clients.

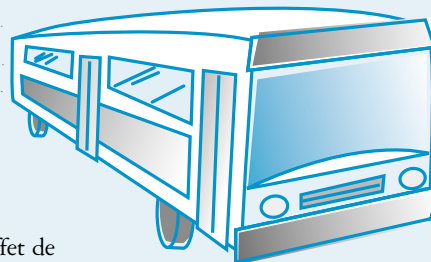
Cette interface type, qui fera l'objet d'un pilote à Industrie Canada en septembre 2003 et qui devrait entrer en production avant la fin de l'exercice 2003-2004, servira de précurseur au développement de futures interfaces paye.

Pour de plus amples renseignements sur l'interface générique, veuillez contacter Janis Cooper à janis.cooper@pwgsc.gc.ca.

Pilote de laissez-passer de transport en commun

Dans un effort pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, le Secrétariat du Conseil du Trésor, avec la collaboration de Transports Canada, d'Environnement Canada et du Conseil des ressources naturelles du Canada, a décidé en automne 2001 d'encourager les employés à choisir le transport en commun comme méthode privilégiée pour se rendre au travail. Un projet pilote a maintenant été lancé pour découvrir et évaluer différentes façons d'augmenter l'usage du transport en commun.

TPSGC, Direction générale de la comptabilité, de la gestion bancaire et de la rémunération (DGCGBR), Secteur de la rémunération participe à titre de fournisseur de services de paye fédéral en élaborant



de nouveaux codes de retenue et un processus de remise pour les retenues sur la paye.

Un groupe de travail avec des membres de chacun des ministères participants a rencontré des entreprises de transport pour négocier une entente administrative. En plus de ce groupe de travail, un sous-groupe supplémentaire, composé de gestionnaires en rémunération des ministères pilote, du Secrétariat du Conseil du

Trésor et de l'équipe du projet pilote de laissez-passer de transport en commun et d'applications Web liées à la paye de TPSGC, a été constitué.

À ce jour, environ huit cents employés se sont inscrits au projet pilote. Aucune décision ne sera prise sur le déploiement de ce projet dans tous les ministères du pays avant que le pilote ne soit terminé, et les résultats analysés.

Des mises à jour seront publiées régulièrement sur le site Web de la Rémunération !



Travaux publics et
Services gouvernementaux
Canada

Public Works and
Government Services
Canada

Canada

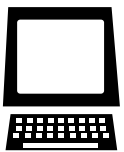
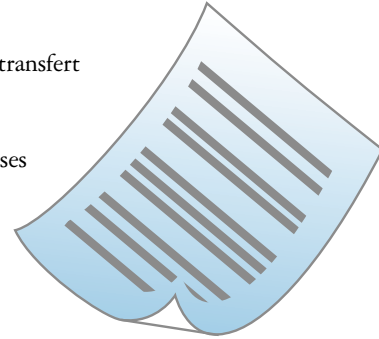
Relevé des avantages sociaux accordés aux employés — version papier

Le « relevé de régimes de pension et d'avantages sociaux collectifs » des employés du gouvernement fédéral et son guide d'accompagnement ont été livrés. Ce guide sur papier est un document-ressource précieux pour les employés, qui explique clairement les prestations et les options de retraite des employés.

Les employés apprécieront l'information détaillée en profondeur de ce guide-ressource, qui couvre des sujets comme les données de base pour le calcul de prestations de retraite personnelles, les prestations de retraite sous le régime de la Loi sur la pension de la fonction publique (LPPF), les régimes d'avantages sociaux collectifs, les prestations après-

retraite et l'option de transfert.

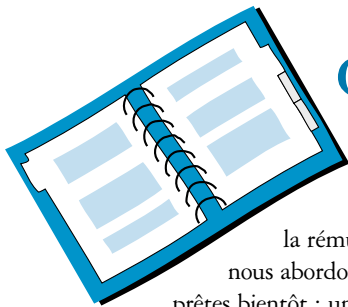
Des renseignements sur l'option de transfert seront offerts sur le site Web suivant : <http://www.pwpsc.gc.ca/compensation/> aussitôt que les mesures de sécurité requises seront en place (reportez-vous à l'article Infrastructure de clés publiques du numéro 49).



Outils professionnels

Cet espace est réservé pour vous - les lecteurs avides et loyaux de Focus Rémunération.

Si vous connaissez des raccourcis, des statistiques et d'autres petits trucs, communiquez avec notre rédactrice en chef, Diane Gauthier, au (819) 956-6374, ou par courrier électronique à l'adresse diane.gauthier@tpsgc.gc.ca, par télécopieur au (819) 956-6484 ou écrivez à : FOCUS Rémunération, au 10B1, Place du Portage, Phase III, Hull (Québec) K1A 0S5.



Quoi de neuf sur le Web

Inscrivez-vous aux listes de diffusion !

Beaucoup des changements effectués au site Web du Secteur de la rémunération proviennent du partage d'idées par nos clients. Comme nous abordons les publications, nous testons les dernières, qui devraient être prêtes bientôt : un certain nombre de listes de diffusion qui permettront à nos clients de s'inscrire pour recevoir des avis électroniques lors de la mise en ligne ou de la modification de documents précis sur le site Web. Les clients pourront effectivement recevoir des annonces «Quoi de neuf» personnalisées sur les principales publications du site Web.

Attention au lien qui vous invitera à joindre ces bulletins électroniques !

De l'information au bout des doigts

Le Secteur de la rémunération a maintenant installé des pages thématiques en ligne sur la paye, les pensions et les assurances pour rendre l'accès à l'information rapide et opportun. Par exemple, si vous avez une question sur un guide de rémunération, si vous avez besoin d'un lien vers la Directive sur la prime au bilinguisme ou si vous voulez un formulaire de demande d'inscription aux dépôts directs, visitez d'abord l'URL indiqué ci-dessous. Suivez simplement les liens une fois que vous aurez atteint la page thématique. Les sites consacrés aux pensions et aux assurances rendent ces sujets tout aussi accessibles.

URL de référence :

Paye <http://www.tpsgc.gc.ca/remuneration/text/pay-toc-f.html>

Pensions <http://www.tpsgc.gc.ca/remuneration/text/pen-toc-f.html>

Assurance <http://www.tpsgc.gc.ca/remuneration/text/ins-toc-f.html>

Nous aimerions vous encourager tous à continuer de nous envoyer vos idées à <http://www.tpsgc.gc.ca/remuneration/text/contact-us-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@pwpsc.gc.ca

FOCUS rémunération

est rédigé et produit par

Krista Dunlop and Associates Inc.

Mise en application d'une approche mixte de la formation —

Résultats du projet pilote en ligne et en classe sur l'assurance invalidité

Les 30 conseillers en rémunération qui ont assisté au projet pilote représentaient 15 ministères : Agence des douanes et du revenu du Canada, Transports Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Industrie Canada, Statistique Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, Agence canadienne de développement international, Solliciteur général Canada, Gendarmerie royale du Canada, ministère des Finances du Canada / Conseil du Trésor du Canada (Secrétariat), Affaires indiennes et du Nord Canada, Agence canadienne d'inspection des aliments, Santé Canada, Agriculture et Agroalimentaire Canada et Bureau des passeports.

Le programme de formation demandait aux conseillers en rémunération de compléter le module en ligne dans un délai de deux semaines avant la séance en classe du cours. Cela comptait la réalisation et la remise d'une Application d'apprentissage. La majorité des participants ont terminé le module en ligne en un jour et demi. Pour la durée du cours en ligne, les participants ont reçu la consigne d'adresser toutes questions à leur superviseur ou à leur tuteur au sein de leur ministère particulier. À la suite du module en ligne, quatre séances en classe d'une journée ont été tenues. Cet élément de la formation a permis de discuter ouvertement de toutes difficultés rencontrées par les participants, de répondre à leurs questions,

de revoir leurs réponses à l'Application d'apprentissage soumise et de passer l'Évaluation d'apprentissage finale.

Les commentaires post-évaluation reçus de tous les participants ont fourni une rétroaction précieuse. En général, les participants ont trouvé la matière en ligne assez bonne et utile dans leur apprentissage. Ils ont aimé la séance en classe complémentaire, qui procure un milieu exempt d'interruption et s'avère idéale pour la discussion.

Des changements, basés sur les observations et le jugement d'un évaluateur indépendant, seront apportés aux modules en ligne et en classe à la fois. Une attention accrue sera portée aux communications avec les superviseurs et les tuteurs au sujet de leurs rôles et de leurs responsabilités. Les tuteurs ou les superviseurs devraient passer à travers les modules en ligne eux-mêmes pour se préparer à répondre aux questions des participants.

Le pilote a aussi montré que les conditions requises pour faciliter

l'apprentissage doivent être améliorées. Les participants ont besoin de temps pour passer la partie en ligne, sans distraction comme les interruptions, les appels téléphoniques ou le bruit de fond. Il faut que les gestionnaires, les superviseurs et les participants prennent tous l'engagement de consacrer du temps à l'apprentissage.



Application d'apprentissage

*L'Application d'apprentissage présente
une révision pratique de la matière touchée
dans le module en ligne et des cas en vue
d'une discussion et d'un examen
pendant la section en classe.*

Expansion du fichier-maître du système régional de paye

Approbation du Conseil du Trésor reçue

Depuis sa création il y a une trentaine d'années, le fichier-maître du système régional de paye (SRP) a été étiré au maximum pour prendre en charge une multitude de nouvelles initiatives de rémunération. Celles-ci comptent des retenues et des versements supplémentaires pour les travailleurs de plus de 100 ministères gouvernementaux et 50 organismes. Étendu la dernière fois en 1991, le fichier-maître du SRP a dû s'adapter aux exigences générées par la réforme des pensions, les lois sur l'impôt et la négociation collective.

La plus grande partie de l'espace libre dans le fichier-maître du SRP a aujourd'hui été consommée. Une expansion est nécessaire pour garantir que TPSGC pourra continuer de remplir ses obligations relatives à l'administration de la rémunération de la fonction publique jusqu'à la mise en service du nouveau système de paye. Il s'agit de fournir la capacité requise pour appliquer les ententes collectives, les nouvelles politiques gouvernementales et d'autres initiatives approuvées dans un avenir proche. La date cible de la mise en oeuvre du nouveau fichier-maître est en mars 2004.

Les ministères clients y verront :

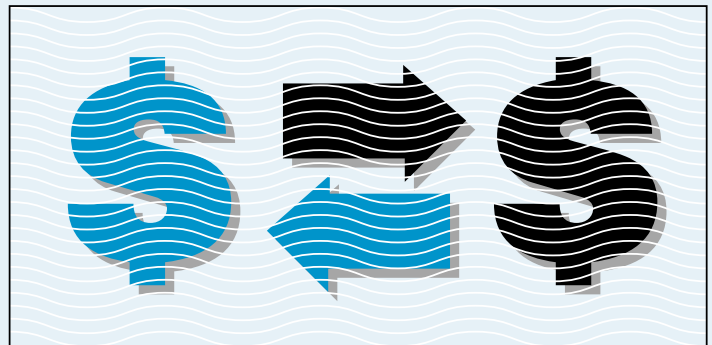
- la flexibilité d'augmenter le nombre de codes de retenues et de versements offerts,
- la capacité d'ajouter des codes justificatifs pour congés non payés grâce à une taille de champ accrue,
- l'expansion de la portion allocations et retenues (A/R) du fichier principal de l'employé pour pouvoir loger jusqu'à quarante fréquences et
- la transition entre le code de la localisation géographique actuel de six caractères à un code de sept caractères en vue d'un alignement avec les données et les systèmes externes de Statistique Canada.

Partenariat avec les clients

De novembre 2001 à mars 2002, une étude a été menée pour déterminer les problèmes et les défis qui touchent le traitement de la paye au sein de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC). L'étude visait aussi à fournir une direction claire vers un traitement de la paye amélioré possible à mettre en oeuvre immédiatement et efficacement.

Une équipe multidisciplinaire, formée d'employés de l'ADRC et de TPSGC à la fois, a travaillé en collaboration sur ce projet. L'équipe a défini cinq options viables. C'est la « solution de pointe TPSGC-ADRC » qui a été retenue.

Cette décision comporte le traitement par ADRC de ses dépenses de salaire brut à l'aide du système administratif



d'entreprise (SAE) et l'exécution de perfectionnements à court terme, des « trucs rapides », pour répondre aux défis actuels, ainsi que des solutions améliorées à long terme et des services tirés d'initiatives de modernisation de la paye de TPSGC.

TPSGC a appliqué l'approche du partenariat en établissant son dialogue continu avec les ministères, comme l'ADRC et Statistique Canada. Dans ce dernier cas, l'objectif a été d'assurer une transition sans accroc des systèmes existants de Statistique Canada à leur lien de communication restructuré avec le système régional de paye. TPSGC, en partenariat avec les systèmes de gestion des ressources humaines (SGRH) des groupes de concertation ministériels Peoplesoft, a mis au point un lien automatisé entre le système de ressources humaines (RH) Peoplesoft et le système régional de paye. (Voir l'article-vedette sur l'*interface générique à deux voies*.)

Au cours de la dernière année, la direction stratégique de TPSGC a mis en valeur l'importance du partenariat avec les clients pour essayer sans cesse d'améliorer les services à la clientèle. Les dialogues continus et les efforts de collaboration pavent la route à une livraison de services axée davantage sur les clients.