

# FOCUS

## rémunération

à l'intention du personnel  
de la Rémunération



Été 2003

Nº. 51

### Le nouveau modèle de prestation des services de pension reçoit le feu vert:

*L'équipe chargée du projet entreprend l'élaboration du plan de mise en application*

L'équipe responsable du projet de la prestation des services de pension a reçu le feu vert pour entreprendre la mise en application d'un nouveau modèle de prestation des services de pension. Le 19 mars 2003, le Forum sur les ressources humaines (Forum sur les RH), un organisme consultatif et décisionnaire en matière de questions, de priorités et de politiques liées aux ressources humaines, a approuvé le nouveau modèle et le plan de travail.

« Les processus des régimes de pension utilisés aujourd'hui sont fondés sur des solutions qui ont été trouvées il y a 30 ans, indique Diana Dowthwaite, gestionnaire de l'équipe du projet. Les administrateurs de régimes de pension ont de plus en plus de difficulté à répondre aux demandes qui ne cessent de croître. Nous croyons que le nouveau modèle nous permettra d'offrir des services de pension plus efficaces. »

Le nouveau modèle de prestation des services de pension a bénéficié d'un accueil favorable lors d'une tournée de consultation dans tout le Canada. Un modèle type, fondé sur les « pratiques exemplaires » de l'industrie, a été

présenté à des groupes de réflexion regroupant 1 500 personnes et composés de participants au régime, de représentants de TPSGC et de conseillers en rémunération. La tournée s'est arrêtée dans onze villes et huit provinces; 80 % des participants provenaient des régions.

Le modèle respecte les pratiques exemplaires de l'industrie en recommandant la centralisation des services de pension au sein des bureaux de Travaux publics et des Services gouvernementaux chargés de l'administration des pensions.

L'approche préconisée par le modèle consiste (dans la mesure du possible) à offrir une prestation directe des services de pension aux participants au régime et à offrir la majorité de ces services à partir d'un point central. Les participants au régime pourront accéder aux services de différentes manières, notamment par l'intermédiaire d'Internet, en passant par un centre d'appel, par courrier électronique et par télécopieur; ils auront aussi la possibilité de rencontrer des conseillers.

Plusieurs préoccupations importantes ont été exprimées lors des consultations et plus particulièrement la valeur pratique de l'option des

conseils personnalisés, la disponibilité de données actuelles et précises en plus de la nécessité de faire appel à des spécialistes très bien informés pour offrir le service. Une partie du travail de l'équipe chargée du projet consistera à trouver la meilleure façon de tenir compte de ces préoccupations ainsi que d'autres questions.

L'équipe de Diana Dowthwaite a commencé à élaborer des plans de transition et de communication détaillés pour le projet; ces plans feront l'objet d'une mise en œuvre par étapes sur une période de trois à cinq ans. « Notre principe directeur est clair, souligne Diana. Les participants au régime doivent être en mesure de profiter des meilleures compétences et du meilleur service qu'il est possible d'offrir, peu importe la région du Canada où ils habitent. Nous devons maintenant trouver des moyens de réaliser cet objectif en collaboration avec les ministères et les organismes. »

*Pour en savoir plus au sujet de la modernisation des pensions, veuillez communiquer avec Diana Dowthwaite à l'adresse suivante :*

[diana.dowthwaite@tpsgc.gc.ca](mailto:diana.dowthwaite@tpsgc.gc.ca).

### Il n'y a pas de « mauvais » choix : Guide de l'utilisateur pour les sites liés à la rémunération

« Pourquoi avons-nous besoin de trois sites Internet et extranet différents pour obtenir des informations sur la rémunération? Lequel de ces sites dois-je utiliser? »

Afin de répondre à vos questions, nous avons créé un guide de l'utilisateur pour ces trois sites : *masourceRH*, le *Secteur de la rémunération* de TPSGC et la *Paye virtuelle* du Secrétariat de la collectivité des ressources humaines.

Chacun de ces sites a son propre objectif mais ils sont liés les uns aux autres. En bref, il n'y a pas de « mauvais » choix pour accéder à la vitrine virtuelle d'informations et d'outils en ligne consacrés à la rémunération : si un site ne

*suite à la page 2*



Travaux publics et  
Services gouvernementaux  
Canada

Public Works and  
Government Services  
Canada

Canada

vous permet pas de trouver les renseignements que vous cherchez, il vous indiquera un autre site qui répondra à vos besoins.

Des trois sites, *masourceRH* ([http://myhr.gc.ca/menu\\_f.asp](http://myhr.gc.ca/menu_f.asp)) est celui dont la portée est la plus vaste. Il a été structuré afin de servir de guichet unique polyvalent faisant autorité en matière de renseignements sur les ressources humaines. Ce site vise trois types d'utilisateurs particuliers :

- employés (information pour tous);
- gestionnaires (outils de gestion);
- spécialistes des RH (outils pour aider les clients).

## masourceRH

Susan Roberts, gestionnaire du projet, qualifie *masourceRH* de site « contextuel ». Alors que les deux autres sites présentent des renseignements très précis sur la rémunération, *masourceRH* situe ces renseignements dans un contexte approprié à chacun de ses trois types d'utilisateurs. « Ce site vous aidera à comprendre en quoi consiste la rémunération et vous renseignera sur une foule d'autres sujets », explique Susan. Afin d'en favoriser la compréhension, l'information est rédigée dans un langage clair et simple.

Par exemple, les employés peuvent choisir l'option « Ma paye », qui les renseignera sur les politiques, les programmes et les initiatives liés à la rémunération et leur permettra d'examiner des éléments précis de leur paye, y compris les heures supplémentaires, la parité salariale, les cotisations syndicales et d'autres informations. Les gestionnaires peuvent se renseigner sur des sujets tels que « La dotation de postes » et trouver des renseignements et des outils qui les aideront à enclencher le processus de dotation. Les professionnels des RH peuvent choisir des titres comme « Rémunération et avantages sociaux », qui leur donnent accès à des outils et à des formulaires, à la législation et aux politiques, aux pratiques exemplaires, aux foires aux questions ainsi qu'à d'autres documents de référence qui leur permettront d'aider les employés.

Les sujets présentés dans *masourceRH* offrent des liens vers des outils disponibles sur les autres sites, notamment le *Secteur de la rémunération* de TPSGC et la *Paye virtuelle*. « Les outils sont élaborés par les organismes qui ont la responsabilité principale des sujets abordés, dit Susan Roberts. C'est pour cette raison que notre site fait autorité », ajoute-t-elle.

## Secteur de la rémunération

Le *Secteur de la rémunération* de TPSGC (<http://www.tpsgc.gc.ca/remuneration>) est le seul site gouvernemental sur la rémunération qui est accessible aux utilisateurs d'Internet. À l'instar de *masourceRH*, sa clientèle cible comprend tous les employés de la fonction publique. La portée de ce site est cependant plus restreinte; il offre principalement des informations sur les produits liés à la paye, aux pensions et aux assurances de la gamme des services de la rémunération. Au nombre de ces produits, on trouve des publications, des directives, des bulletins et des communiqués relatifs à la rémunération ainsi que d'autres renseignements généraux à propos de la gamme des services. Le cas échéant, le site offre des liens vers d'autres sites ayant trait à la rémunération des employés fédéraux. (Certains de ces liens ne sont pas accessibles aux utilisateurs d'Internet.)

Le site du *Secteur de la rémunération* est également conçu en fonction des postes occupés par les utilisateurs :

- employés de la fonction publique;
- gestionnaires ou conseillers en rémunération;
- gestionnaires et cadres supérieurs;
- recrues potentielles ou nouveaux employés du Secteur de la rémunération.

Le site offre une vaste gamme d'outils et de renseignements à toutes les catégories d'utilisateurs mentionnées ci-dessus. Les catégories « Employés » et « Gestionnaires ou conseillers en rémunération » sont celles qui comprennent le plus d'informations; elles offrent des sections sur la paye, les pensions, les assurances, la retraite ainsi que des renseignements généraux.

Les employés peuvent également obtenir des renseignements sur des sujets tels que les régimes de travail souples et les conventions collectives. Ils ont accès à des formulaires et à des outils en ligne comme le Calculateur de prestations de retraite et l'Estimateur du rachat d'années de services. Les conseillers en rémunération utilisent fréquemment le site pour trouver des renseignements d'actualité sur les directives, les manuels et les bulletins sur la mise en application des taux de rémunération et sur les messages à diffusion générale concernant le Système régional de paye. De nombreux conseillers en rémunération commencent leur journée de travail en consultant la page « Quoi de neuf? » du site!

« Notre site est en constante évolution, indique Larry Lavitt, gestionnaire de la Division du site Web de la rémunération. Nous cherchons constamment à l'améliorer et à l'étoffer. » Le plus récent ajout est la liste de diffusion « Quoi de neuf? ». Cette liste permet aux abonnés de se tenir au courant des nouveautés et des modifications en ce qui a trait aux publications, aux services et aux informations du Secteur de la rémunération (voir l'article « Quoi de neuf sur le Web? » dans le présent numéro.)

## Paye virtuelle

Le site de la *Paye virtuelle* ([http://publiservice.gc.ca/hr/ebs-sase/vps/menu\\_f.html](http://publiservice.gc.ca/hr/ebs-sase/vps/menu_f.html)) est un nouvel élément de la collection de ressources électroniques consacrées à la rémunération. Il est également le plus spécialisé des trois sites. Conçu exclusivement à l'intention du groupe des conseillers à la rémunération, le site *Paye virtuelle* est un guide en ligne des plus importants calculateurs et listes de contrôle; il offre aussi des liens vers des ressources clés comme les documents de politiques.

Les listes de contrôle figurant sur le site présentent toutes les étapes que les conseillers en rémunération devraient suivre lorsqu'ils entreprennent différentes procédures, notamment l'établissement de la rémunération intérimaire. De plus, elles énumèrent les formulaires qui doivent être remplis et, dans la mesure du possible, elles offrent des liens vers ces formulaires. Ces outils font autorité car les calculateurs sont vérifiés et approuvés par le Secrétariat du Conseil du Trésor et TPSGC avant d'être intégrés au site. Ils permettent aux conseillers en rémunération de compiler les données relatives à la rémunération, comme le service ininterrompu/interrrompu et les versements aux employés tels que les prestations de maternité et les indemnités parentales.

Le site *Paye virtuelle* continuera d'étendre ses services. Il constituera éventuellement un guichet unique polyvalent en matière d'outils et de références liés à la rémunération.

## Quel site dois-je choisir?

Quel site devriez-vous choisir? Cela varie suivant votre connaissance des questions et des procédures se rapportant à la rémunération. Le site *masourceRH* est un bon point de départ pour ceux qui ont besoin de conseils de base. Le site du *Secteur de la rémunération* vous permet d'approfondir votre recherche de renseignements et d'outils. Enfin, le site de la *Paye virtuelle* offre aux conseillers en rémunération une série d'outils spécialisés. Comme ces trois sites ont des liens en commun, il est facile d'obtenir les informations recherchées, peu importe où vous commencez votre recherche!

# Initiative de modernisation de la paye : Consultations dans tout le Canada sur le nouveau modèle de prestation des services

« Tout le monde sait que le système de paye actuel doit être modifié, explique Gisèle Dallaire. Cela demandera du temps mais nous sommes heureux d'amorcer ces changements », ajoute-t-elle.

Gisèle Dallaire est membre de l'équipe de TPSGC qui a consulté des spécialistes de la communauté de la rémunération le printemps dernier au sujet de la mise en œuvre proposée d'un nouveau modèle de prestation des services. Le projet de modèle a été créé grâce aux commentaires et aux suggestions recueillis auprès d'une vaste gamme de clients lors d'un sondage réalisé en 2002 sur les systèmes et les services de paye actuels et sur les moyens de les améliorer.

Les principes clés du nouveau modèle sont les suivants :

- **L'entrée de données unique.** Une interface sera créée entre les systèmes de ressources humaines des ministères et le nouveau système de paye de la fonction publique (SPFP) afin d'éliminer la redondance. Lorsque les conseillers en rémunération des ministères entreront des renseignements dans leur système de gestion des ressources humaines, les données seront transmises par l'interface au SPFP en temps quasi réel. Afin d'améliorer temporairement le système régional de paye (SRP), une interface à deux voies pour la modification de la paye à l'intention des ministères qui utilisent les systèmes de gestion des ressources humaines (SGRH) est en cours d'élaboration. (Voir l'article « L'interface générique à deux voies s'en vient » dans le n° 50.)
- **Le libre-service.** Les employés et les gestionnaires pourront obtenir et fournir des

informations et prendre l'initiative de mesures et de demandes en accédant aux pages Web pertinentes. Par exemple, les employés pourront inscrire ou modifier leurs retenues facultatives ou les renseignements concernant leur compte bancaire. De plus, nous accroîtrons la capacité des gestionnaires à approuver la rémunération intérimaire et les heures supplémentaires. Par conséquent, les conseillers en rémunération n'auront plus à effectuer de nombreuses tâches courantes et ils seront en mesure de passer davantage de temps à fournir des conseils aux employés. (Il est à noter que certaines fonctions libre-service visant les employés seront mises en œuvre au cours des prochains mois pour préparer la modernisation de la paye.)

De la mi-mars à juin 2003, le nouveau modèle a été présenté à des spécialistes de la rémunération lors d'une tournée qui s'est arrêtée dans onze régions du Canada. Les clientèles cibles comprenaient les bureaux régionaux de paye, l'Association des gestionnaires en rémunération (AGR), les chefs des ressources humaines, le Conseil du Trésor et des représentants d'autres organismes. Des groupes de réflexion composés d'employés et de gestionnaires ont également été mis sur pied.

« Il s'agit d'un modèle qui relève davantage de la description que de la prescription, indique Gisèle Dallaire. Nous désirions obtenir des commentaires et des suggestions dès le départ, avant que les décisions définitives aient été prises, et les participants ont apprécié cette initiative », fait-elle remarquer. À la suite des consultations, des modifications ont été apportées au modèle. « Il s'agit d'une initiative à long terme, dit Gerry Racine, gestionnaire de la modernisation de la

paye. Nous aurons besoin de la collaboration soutenue de la collectivité de la rémunération afin de garantir l'atteinte de nos objectifs mais les résultats seront appréciables. »

*Pour en savoir plus au sujet de la modernisation de la paye, veuillez communiquer avec Gerry Racine à l'adresse suivante : [gerry.racine@tpsgc.gc.ca](mailto:gerry.racine@tpsgc.gc.ca).*

## 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 **gordongroup**



## Outils professionnels

Remarque à propos de la Déclaration d'assurabilité

Une fois remplis, les formulaires de Déclaration d'assurabilité du Régime d'assurance-invalidité de longue durée contiennent des renseignements visés par les critères d'exemption ou d'exclusion de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Cela signifie que la Direction des pensions de retraite n'est pas autorisée à ouvrir les enveloppes contenant les formulaires en vue d'apparier une déclaration avec une demande d'adhésion avant de faire parvenir le tout à la compagnie d'assurances.

Par conséquent, afin d'assurer que chaque déclaration est appariée à la bonne demande d'adhésion, les conseillers en rémunération doivent absolument identifier clairement l'employé à l'extérieur de l'enveloppe autocollante.

Pour en savoir plus, veuillez lire les avis suivants :

- ARA 4-11-3, 4-14-3 et 4-27-2028-2; Avis d'information du CT sur le RACGFP et la protection de la vie privée datés de septembre 2002.



## Quoi de neuf sur le Web?

Le nouveau service de liste de diffusion « Quoi de neuf? » du site Web du Secteur de la rémunération vous permet maintenant d'être systématiquement et facilement tenu au courant de la parution et de la modification des publications, des services et des informations liés au Secteur de la rémunération.

Il est facile de s'inscrire à la liste :

- rendez-vous à la page <http://www.tpsgc.gc.ca/remuneration/list/list-toc-f.html> et choisissez la ou les listes de diffusion auxquelles vous désirez vous inscrire

- indiquez votre adresse de courriel et cliquez sur « Envoyer ». Vous recevrez immédiatement une confirmation des listes auxquelles vous vous êtes inscrit par courrier électronique.

Dès qu'un élément faisant partie d'une des listes que vous avez choisies sera ajouté au site ou modifié, vous serez avisé automatiquement par courriel.

Si vous désirez changer ou annuler votre inscription à l'une des listes de diffusion, vous n'avez qu'à revenir à la page des listes, à choisir l'option « Annulation » figurant sur la même ligne que la liste choisie, à indiquer votre adresse de courriel et à cliquer sur « Envoyer ».

Si vous modifiez votre adresse de courriel, vous devez d'abord annuler votre inscription à la liste en utilisant votre ancienne adresse puis vous réinscrire en indiquant votre nouvelle adresse.

Si vous avez des questions au sujet du fonctionnement du service de liste de diffusion ou du contenu des courriels, communiquez avec l'administrateur du site Web de la rémunération à l'adresse suivante :

[AdminWebRemuneration@tpsgc.gc.ca](mailto:AdminWebRemuneration@tpsgc.gc.ca).

---

## Progression du site Internet des *Prestations de retraite* : Résultats du sondage mené auprès des utilisateurs

Un sondage mené auprès des utilisateurs du site Internet des *Prestations de retraite* du Secteur de la rémunération a permis d'obtenir des renseignements utiles sur les moyens de mettre à profit les services qui sont actuellement disponibles sur le site. Au total, 864 utilisateurs ont participé au sondage qui a pris fin en février 2003.

« Nous sommes très satisfaits des résultats », révèle Pierre Gauthier, gestionnaire de l'équipe du projet de développement sur le Web de la Direction des services liés aux pensions (DSP). « Le sondage nous a aidés à démontrer que nous étions sur la bonne voie. Nous avons toutefois bien d'autres idées pour améliorer le site encore davantage. »

L'équipe de projet de Pierre Gauthier élabore des initiatives Web depuis 2001. Elle a comme objectif d'offrir aux participants au régime des outils et des renseignements qu'ils pourront utiliser librement pour planifier leur retraite.

Le site des *Prestations de retraite* comprend actuellement un Calculateur de prestations de retraite qui permet d'obtenir une estimation des montants des prestations selon la date de cessation d'emploi choisie par l'utilisateur. Le participant au régime de retraite peut également calculer le montant de sa pension nette en fonction de son lieu de résidence et des retenues facultatives qu'il pourrait vouloir faire déduire de sa pension et évaluer ce qu'il lui en coûterait de racheter le service antérieur donnant droit à la pension grâce à deux nouvelles options du Calculateur de prestations de retraite : l'outil de calcul « brut à net » et l'Estimateur du rachat de service.

Le sondage avait pour objet d'assurer que, minimalement, le site répond aux besoins et aux attentes des participants au régime. Pour la première fois (si l'on exclut l'option « Contactez-nous » disponible sur le site), l'équipe de projet a eu l'occasion de communiquer directement avec les utilisateurs en leur posant des questions précises à propos des outils et des renseignements offerts.

Le sondage comprenait des questions ouvertes permettant aux participants d'indiquer ce qu'ils aimaient et ce qu'ils n'aimaient pas au sujet des services actuellement offerts sur le site et de proposer des améliorations. La suggestion la plus fréquente était de permettre aux utilisateurs d'accéder à leurs données réelles. Les participants ont aussi indiqué qu'ils aimeraient : voir davantage de renseignements et de possibilités liés à la retraite; obtenir des estimations de la valeur de transfert; avoir la possibilité d'estimer leur service à temps partiel; et pouvoir consulter des liens vers des organismes de l'extérieur, comme le Régime de pensions du Canada.

« Nous avons tenu compte des demandes, dit Pierre Gauthier. Nous travaillons actuellement à offrir aux participants au régime de retraite, y compris aux participants à temps partiel, le moyen d'accéder à leurs données réelles. Nous intégrerons au site d'autres outils et renseignements sur les prestations, notamment sur les estimations de la valeur de transfert, afin d'aider les participants au régime à planifier eux-mêmes leur retraite. »

Vous pouvez consulter le site Internet des *Prestations de retraite* à l'adresse suivante : <http://remuneration.tpsgc.gc.ca/prest-ret/>.

## Mise à jour du programme de formation en assurance

Le dernier numéro de *Focus rémunération* (n° 50) décrivait les essais pilotes réalisés pour les modules de formation mixte relatifs à l'assurance-invalidité. L'approche mixte comprend des activités d'apprentissage en ligne et en classe. Nous sommes heureux d'annoncer que ces modules seront offerts aux employés de toutes les régions du Canada en septembre 2003.